

La Fonction sociale d'une Grande Entreprise

L'Œuvre de la Compagnie Parisienne
de Distribution d'Electricité

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques.)

présentée et soutenue le 8 Mars 1932

PAR

René SIAU

Président du jury : M. ROUAST, professeur.

*Suffragants : MM. MESTRE, professeur,
PIROU, professeur.*

Chez l'auteur : 7, boul. Beaumarchais, à Paris.

LES PRESSES MODERNES

45, RUE DE MAUBEUGE.

PARIS

1932

LA FONCTION SOCIALE D'UNE GRANDE ENTREPRISE

**L'ŒUVRE DE LA COMPAGNIE PARISIENNE
DE DISTRIBUTION D'ELECTRICITE**

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

La Fonction sociale d'une Grande Entreprise

L'Œuvre de la Compagnie Parisienne
de Distribution d'Electricité

THÈSE POUR LE DOCTORAT
(*Sciences politiques et économiques.*)

PAR

René SIAU

Président du Jury : M. ROUAST, professeur.

Suffragants : MM. MESTRE, professeur,
PIROU, professeur.

Chez l'auteur : 7, boul. Beaumarchais, à Paris.

LES PRESSES MODERNES
45, RUE DE MAUBEUGE.
PARIS

1932



A MA MÈRE QUI VIENT DE NOUS QUITTER;

A MON PETIT JEAN QUI VIENT DE NAÎTRE.

20 ET 21 JANVIER 1932.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

AVANT-PROPOS

La loi sur les assurances sociales dont le récent vote et les premières mesures d'application sont présents à toutes les mémoires a vivement attiré l'attention du grand public sur la question sociale. D'autre part, au cours de l'année 1930, de violentes grèves déchaînées dans la région du Nord ont laissé entrevoir, non plus au grand public cette fois, mais à tous ceux qui suivent de près le développement du mouvement social et du mouvement corporatif social en particulier, qu'une institution proprement patronale, la prime de fidélité, pouvait susciter un conflit mettant aux prises les patrons et les ouvriers d'un des plus gros groupes économiques français. Cette prime, aide apportée à l'ouvrier assidu dans son travail, fut cependant très combattue. Une vive discussion à son sujet s'éleva entre le Consortium de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing qui l'avait créée et son personnel qui en était bénéficiaire. Les divergences de vues entre les deux groupes en lutte et l'intervention des pouvoirs publics ont permis de mesurer l'importance de l'effort social du patronat du Nord, mais aussi les réactions que telle mesure de cet effort pouvait susciter parmi le personnel ouvrier.

L'attention générale est donc portée actuellement sur le terrain social. Et c'est à juste titre. De là solution, bonne, médiocre ou mauvaise du problème social, ont dépendu, à toutes les époques et dans tous les pays, la stabilité d'une nation et l'harmonie entre

les différents éléments qui la composent, ou, au contraire, un état de guerre virtuelle ou déclarée, dont le résultat, déplorable pour l'économie générale, l'est encore beaucoup plus pour les antagonistes.

La loi sur les assurances sociales passe auprès des gens peu avertis pour être à peu de chose près, la seule disposition des pouvoirs publics en faveur du monde des travailleurs. Bien qu'elle soit d'effet beaucoup plus général que les dispositions qui l'ont précédée, cette loi ne fait cependant que continuer une série de mesures législatives qu'il n'entre pas dans le cadre de cette étude d'énoncer. Il n'est pas inutile cependant de rappeler la loi sur les retraites ouvrières et paysannes qui, du reste, ne suscita l'adhésion que de ceux qui devaient en être les bénéficiaires immédiats.

Le législateur s'était donc préoccupé, à de nombreuses reprises, des mesures de protection sociale. Mais les particuliers s'étaient eux-mêmes organisés pour assurer un mieux-être social et parer aux infortunes et aux difficultés qu'on penserait à tort inhérentes à notre monde moderne, parce qu'elles semblent plus vives à notre époque, mais qui sont de tous les temps, car elles dérivent, soit des défauts de l'homme, physiques, tels que la maladie, ou moraux, tels que l'imprévoyance ou l'inconduite, soit des circonstances économiques, comme la prospérité générale, ou, au contraire, les périodes de « vaches maigres » selon une expression qui fait image, soit enfin de besoins particuliers et momentanés, tels que le souci d'élever une famille qui s'accroît plus vite que le pouvoir d'achat de son chef.

Depuis que l'homme vit en société organisée, il s'est toujours assigné comme tâche celle pour laquelle il se croyait le plus apte à être utile à ses voisins et

qu'il pensait devoir en retour, lui faire obtenir la rétribution la plus normale en raison de la qualité du travail donné ou de son utilité. Pour défendre ses intérêts de métier contre le public et les gens des autres métiers, il s'est naturellement uni à ses confrères de même occupation. Ces associations de défense purement professionnelle devaient devenir rapidement de véritables sociétés de secours mutuels qui assuraient à leurs membres la stabilité de l'emploi, l'accession des mieux doués aux meilleures situations et qui veillaient à pallier de leur mieux les difficultés de la vie de leurs adhérents.

Telles furent au Moyen Age les Corporations composées des maîtres, des compagnons et des apprentis et leurs Confréries, mi-civiles, mi-religieuses, qui avaient conçu leur institution comme un instrument à la fois de défense corporative et de secours mutuels. Comme illustration, mentionnons la Franc-Maçonnerie, qui, à l'origine, du moins, groupait tous les maçons d'un pays et dont la réputation d'entraide mutuelle est venue jusqu'à nous, malgré les grandes modifications apportées à son recrutement, son organisation et ses buts.

Jusqu'à la Révolution, la société française, fortement hiérarchisée, vit fleurir ses institutions corporatives. La tourmente révolutionnaire, en réaction contre cette société naturellement groupée en corps, et imbue de l'idée égalitaire, décida par la fameuse loi « Chapelier », la suppression des Corporations, maîtrises et jurandes et les groupements de gens de métier. Il n'est pas inutile de rapporter les deux articles de cette loi qui devait se montrer si néfaste.

« ARTICLE PREMIER. — L'anéantissement de toutes
« les espèces de corporations de citoyens du même
« état et profession étant une des bases fondamen-

« tales de la constitution française, il est défendu
« de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et
« sous quelque forme que ce soit.

« ART. 2. — Les citoyens d'un même état ou pro-
« fession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique
« ouverte ne pourront, lorsqu'ils se trouveront en-
« semble, se nommer ni président, ni secrétaire, ni
« syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés ou
« délibérations, former des règlements sur leurs
« prétendus intérêts communs. »

Ces « prétendus intérêts communs » ont été re-
connus depuis fort heureusement et la législation ad-
mit les associations, syndicats et groupes de coopé-
ration corporative de toutes sortes.

Le Code Napoléon vint renforcer sur le terrain
civil l'individualisme de la Révolution.

La Révolution libéra donc l'individu de sa sujé-
tion à un groupe. Elle lui donna une liberté dont il
fut incapable de se servir par suite de sa faiblesse
d'isolé. Toute l'économie du 19^e siècle s'en ressentit.
L'ouvrier libre, fut exploité par la grande industrie
qui se développait, comme il ne l'avait jamais été
sous l'Ancien Régime. Une ère de travail intense lui
prit démesurément son labeur et requit même celui
de sa femme et de ses enfants. Rappelons que ce
n'est qu'au milieu du siècle que le législateur régle-
menta, dans les industries les plus pénibles, le tra-
vail des jeunes enfants.

Les pouvoirs durent peu à peu établir une régle-
mentation de plus en plus sévère du travail, mais
le statut de vie du travailleur ne s'en trouva guère
amélioré.

Cependant, dans le pays se développait, en dehors
du cadre professionnel en général, un grand mouve-
ment mutualiste dont le but était de remédier, dans

la mesure du possible, aux injustices de l'individualisme d'une société dont les moins armés des membres étaient les victimes. On s'assura chacun pour soi contre les risques de la maladie, du chômage, de la vieillesse surtout. D'où ces nombreuses associations mutualistes dont le développement se poursuit de plus en plus à côté de la législation de l'Etat qui semble jusqu'à présent ne pas avoir arrêté ses progrès, ce dont il y a lieu de se féliciter.

Parallèlement à ce mouvement profond du pays, commençaient à percer largement dans la grande industrie, les manifestations d'une aide apportée par les patrons ou les groupements patronaux, à leur personnel, sous les formes les plus diverses, toutes inspirées du double souci de l'intérêt de l'exploitation et de celui des collaborateurs. Dès 1825, la Société Industrielle de Mulhouse, qui réunissait les patrons d'une industrie locale déjà très développée, multipliait les marques d'une action sociale patronale effective, notamment par la création de cités ouvrières et de cours techniques de perfectionnement pour le personnel.

Le mouvement s'est bien développé depuis dans toute la France. Ces dernières années ont vu le rôle social du patronat s'affirmer avec une ampleur qu'on n'aurait pu soupçonner dix ans seulement auparavant.

On se propose, dans ce modeste travail, laissant de côté l'action de l'Etat, de n'étudier que les réalisations sociales patronales.

Une première partie comprendra une rapide revue de l'œuvre patronale en général, sous ses différents aspects, pour bien situer la question.

La seconde sera une étude particulière et détaillée d'une de ces entreprises, la Compagnie Parisienne

de Distribution d'Electricité, dont l'œuvre sociale mérite, par son importance et sa diversité, une mention toute particulière. Le coup d'œil jeté dans la première partie sur l'œuvre d'autres entreprises permettra une utile comparaison entre les différents efforts, leur orientation et leurs résultats.

La fin de cette seconde partie sera consacrée à l'étude des réactions du personnel bénéficiaire devant l'aide sociale patronale dont il est l'objet au moyen d'une enquête qui permettra d'examiner si les buts sociaux et moraux de l'entreprise patronale ont été atteints.

PREMIERE PARTIE

LES ŒUVRES SOCIALES DU PATRONAT

Observation préliminaire.

Cette première partie, que nous ferons aussi brève que possible, pourra paraître à première vue inutile notre objet étant l'examen de l'action sociale d'une entreprise bien déterminée, la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité. Il nous a semblé cependant important de mieux situer l'objet de notre examen par cette revue de l'œuvre patronale générale, et que, d'autre part, de nombreux détails notés dans ces pages seraient évités dans la seconde partie qui s'en trouverait ainsi dégagée.

Nous demanderons donc à notre lecteur de ne considérer cette première division de notre travail que comme un simple préambule à notre étude essentielle.

*

* *

Lorsqu'après la Révolution, l'économie libérale, c'est-à-dire individualiste, remplaça le régime corporatif à caractère familial, que l'usine, assez rare sous l'Ancien Régime, devint la règle au 19^e siècle, le salariat se développa ainsi que la classe des salariés.

Sans qu'il soit besoin de recourir à une désignation scientifique du mot, on peut dire que le salaire est le paiement des heures passées à exécuter un travail et que les salariés sont l'ensemble des indi-

vidus dont les ressources ordinaires ne proviennent que de leur travail ainsi rémunéré.

La grosse industrie et le salariat caractérisent l'ensemble de l'économie du 19^e siècle. A cette époque, du moins pour les ouvriers hommes adultes, triomphe l'adage « à travail égal salaire égal » qui semblait alors répondre à l'idée égalitaire et aussi à celle de la justice la plus indiscutable. Des revendications récentes et même actuelles ont réclamé pour tous les travailleurs, sans distinction de sexe ni d'âge, l'application de cette règle. L'ouvrier apportait son travail dûment mesuré au patron qui lui donnait la rémunération purement matérielle, basée uniquement par la catégorie et la durée de ce travail. Chacun ayant fourni sa prestation était quitte envers l'autre. Ni loi, ni doctrine sociale ne viennent modifier les rapports des deux contractants qui s'étaient mis tout naturellement sous l'égide de la règle individualiste, traduite dans la législation d'alors.

Le Code Civil, si battu en brèche actuellement, parce qu'il semble avoir été fait, comme l'avait remarqué Renan, pour un être isolé, « naissant enfant trouvé et mourant célibataire », avait été dressé comme une machine destinée à briser les liens qui empêchaient la liberté d'action de l'individu à l'époque précédente. En fait, le Code Civil et les tendances d'alors, pour corriger un excès étaient tombés dans un autre. Dans cette économie libérale, l'individu seul comptait; l'être social existait, naturellement, mais n'était pas plus reconnu par la société économique que par la société civile.

L'erreur de ce système absolu se révéla par l'expérience des temps et le travailleur est de plus en plus considéré comme ayant une personnalité sociale se superposant à son individualité. C'est un grand

bienfait dont nous voyons les conséquences se développer prodigieusement, depuis la guerre surtout.

La maxime « à travail égal, salaire égal » se trouve ne plus jouer que pour une catégorie de salariés, celle des célibataires ou des gens mariés sans enfant. Pour les autres, on tend de plus en plus à leur allouer en sus du salaire normal, un supplément basé, non sur leur situation de fortune, mais sur leur rôle social, et particulièrement leur situation de famille.

L'employeur a trouvé qu'il était de la plus stricte équité de donner plus à l'ouvrier chargé de famille qu'à celui qui vivait seul et d'aider encore son salarié à l'occasion de certains besoins accidentels qui survenaient par suite de la maladie ou d'une naissance d'enfants.

De cette idée d'une sorte de sursalaire s'ajoutant à la rétribution normale est né un ensemble d'institutions patronales qui ont actuellement un immense retentissement social ou moral.

Nous ne suivons pas l'ordre chronologique de l'action sociale du patronat en examinant d'abord les allocations familiales. Leur création fut, en effet, l'une des dernières nées du mouvement. Toutefois nous attribuons à cette institution une importance toute particulière en ce qu'avec elle on s'est attaché, non pas à favoriser le monde du travail tout entier, mais sa portion la plus intéressante, celle des pères de famille.

D'autre part, cet ordre a été celui qui a été suivi par la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité, les allocations familiales ayant été la première mesure générale de l'action sociale de cette Compagnie.

CHAPITRE PREMIER

L'œuvre des Caisses de Compensation.

Les allocations familiales.

Les difficultés des années qui ont précédé la guerre, puis les bouleversements amenés dans la vie de la société par la tourmente de 1914 à 1919 ont détruit cette opinion que le salaire normal du travailleur ordinaire était suffisant pour faire vivre une famille normale de quelques enfants. L'augmentation des salaires elle-même se retournait contre le salarié : le coût de la vie, progressant comme le salaire et souvent plus, le laissait dans une situation nullement améliorée, souvent aggravée devant la charge que lui imposait l'entretien de sa famille. La hausse des salaires entraînant la vie plus chère favorisait uniquement le célibataire au détriment du père de famille. Il y avait là une injustice sociale à réparer. D'autre part, le sentiment de justice et de solidarité sociales se faisait de plus en plus jour, bouleversant l'économie individualiste libérale.

On imagina donc, non plus de continuer la course vaine aux hauts salaires, mais de donner au père de famille une indemnité qui ne répondait plus à un travail effectué, mais à cette idée que ce travailleur devait être aidé en raison de sa situation de famille. Ce fut le sursalaire et la pratique des allocations familiales.

La famille, cellule sociale de base, fut désormais reconnue au point de vue économique par un élite d'employeurs au grand cœur et aux conceptions modernes. La charité chrétienne s'alliait en eux au sentiment de justice sociale.

La pratique des allocations familiales naquit au début de la guerre. Dans différentes régions industrielles de la France, des employeurs accordèrent à tous les chefs de famille une bonification variable, mais toujours calculée d'après le nombre d'enfants de l'employé.

Edouard Michelin, à Clermont-Ferrand, le 22 mai 1916, le premier, les institua pour son personnel. Il fut suivi, en octobre de la même année, par M. Joya, industriel à Grenoble. Le système se répandit rapidement et s'imposa aux industriels d'une même profession et d'une même région qui, s'en firent une obligation. Dès lors qu'il ne s'agissait plus d'efforts individuels et que le mouvement devenait corporatif et régional, un organisme commun s'imposait pour l'application du principe, et sous divers noms, naquirent les Caisses de compensation.

Les Caisses de Compensation.

En 1918, à Grenoble et à Lorient, se créèrent les deux premières Caisses de compensation, dont le but était de recueillir les fonds nécessaires à assurer le service des allocations familiales aux employés et ouvriers de patrons faisant partie d'une même profession et d'une même région géographique. La première de ces caisses avait été due à l'initiative de M. Romanet, directeur de M. Joya, l'industriel qui, le premier, après Michelin, avait donné à son personnel le bénéfice des allocations familiales.

Outre que cette création d'organismes spéciaux déchargeait les patrons du soin de faire eux-mêmes ce service, elle donnait le moyen d'assurer l'obligation de l'affiliation à la caisse de tous les patrons et permettait l'égalisation entre eux des charges, chacun ne payant que selon l'importance de son personnel et non plus d'après le nombre des enfants de ses employés, ce qui aurait pu faire écarter, par certains patrons, les pères de famille, que l'institution voulait justement favoriser.

En 1920, en raison de la multiplication des caisses, se créa un Comité central des allocations familiales qui tous les ans, en un Congrès, marqua les progrès merveilleux de ces organismes sociaux.

Depuis lors, sauf dans la toute petite industrie, presque toutes les entreprises s'affilièrent à une Caisse de compensation.

L'Etat ne resta pas indifférent à ce mouvement. Une loi du 19 décembre 1922 rendit obligatoires les allocations familiales à tous les soumissionnaires de travaux publics pour le compte de l'Etat, afin d'éviter que certaines entreprises ne se dégagent malhonnêtement des frais généraux occasionnés aux employeurs des pères de famille.

Il est bon de souligner cependant que les Caisses ont été créées par l'initiative privée quatre ans avant cette loi d'obligation restreinte.

Quelques exemples suffiront à montrer l'importance de l'effort patronal dans la distribution des allocations familiales.

Dans un de ses rapports annuels, la Commission de gestion de la Caisse de compensation de la Région Parisienne constatait qu'en 1929, le nombre des adhérents patrons était passé de 1952 à 2313 et que les effectifs ouvriers s'étaient accrus de 60.000 unités,

passant de 355.000 à 415.000. Le total des allocations versées avait progressé d'une façon impressionnante de 62.300.000 frs à 72.700.000 frs au cours de la même année.

La Commission de gestion ajoutait qu'au moment où le législateur se proposait de rendre obligatoire l'affiliation à une Caisse de compensation il y avait lieu de jeter un regard en arrière pour mesurer le chemin parcouru pendant les dix années précédentes et récapituler l'œuvre accomplie par la seule bonne volonté des employeurs parisiens. La Caisse avait vu passer ses adhérents de l'année 1920 au 31 décembre 1929, de 592 à 2313, ses ouvriers de 172.000 à 415.000, le montant de ses allocations de 11.740.000 frs à 72.700.000 frs.

Le Consortium de l'industrie textile de la région de Roubaix-Tourcoing mérite une mention toute particulière par l'importance de son effort pour l'amélioration de la vie sociale dans le milieu de ses ouvriers.

Les allocations familiales du Consortium intéressent en 1930, 58.715 familles qui comptent 99.162 enfants au-dessous de 13 ans. Le taux des allocations allait de 2,40 par jour pour un enfant à 18 frs pour une famille de 5 enfants. Pendant les cinq dernières années, y compris les primes de naissance dont il sera traité plus loin, le Consortium a versé une somme de plus de 145.000.000 au titre des allocations familiales, dont 30.138.356 frs dans la seule année 1930. Et son action sociale générale de 1920 à 1930 lui a occasionné une dépense de 230.876.443 frs.

La Maison Michelin, à Clermont-Ferrand, a, de son côté, réalisé une œuvre grandiose, qui, outre ses mérites propres, a eu celui de faire exemple dans l'industrie française, par son importance même, mais aussi par la grande publicité qu'a su lui donner sa

Direction. On peut dire que la vulgarisation de son effort a contribué efficacement à faire mieux connaître les allocations familiales et à provoquer une bienfaisante émulation patronale.

L'organisation sociale Michelin remonte au 22 mai 1916. Le taux des allocations y est de 1.200 frs pour un enfant et monte à 16.500 frs pour une famille de 12 enfants. En outre, cette allocation subsiste sous forme de rente et dans les mêmes conditions en cas de décès du père.

Il faut se borner à ces quelques exemples, d'importance d'ailleurs. Toutefois, en dehors des industriels groupés en caisses ou de ceux qui, en raison de leur importance comme Michelin peuvent assurer eux-mêmes le service des allocations familiales, il y a lieu de noter que l'Etat, la Ville de Paris, les administrations assimilées aux services municipaux par le jeu de la régie ou de la concession et les Compagnies de Chemins de fer servent à leurs ouvriers ou employés des allocations familiales.

L'Etat accorde à ses fonctionnaires des allocations annuelles s'élevant de 660 frs pour le premier enfant à 1920 pour le 4^e et restant à ce taux pour les enfants suivants. La Ville de Paris a étendu le bénéfice de ce service à tous ses employés ou ouvriers. Diverses décisions préfectorales l'ont accordé au personnel des services assimilés, tels que la Société du Gaz de Paris, la Compagnie Générale des Eaux et la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité.

Les réseaux français, entreprises réunissant un très important personnel et plus particulièrement portées vers le mouvement social par suite, notamment, de la nécessité où elles ont été de loger de nombreux agents en des points souvent éloignés des agglomérations, ne pouvaient pas rester à l'écart du

mouvement. Les réseaux ont donc versé à leurs agents à titre d'allocations familiales, en 1928, des sommes dépassant 50.000.000 de francs pour les chemins de fer d'Orléans et 100.000.000 de francs pour ceux du P.-L.-M.

Les houillères ont réparti, pour la même année 1928 à 130.000 ménages environ 115.000.000 de francs d'allocations familiales.

Les résultats des différentes caisses sont réunies par les soins du Comité central des allocations familiales dont le rapport, présenté au congrès annuel, est une source de précieux renseignements sur le mouvement social de la France.

Les caisses de compensation ont tenu à Lyon, en mai 1928, leur 8^e congrès national. C'est M. BONVOISIN, directeur du Comité Central et apôtre des allocations familiales qui présenta le rapport général.

Il attira l'attention des congressistes sur le fait que le commerce, surtout le moyen et le petit, et l'agriculture semblaient peu touchés par le mouvement des caisses, alors que la plupart des industries métallurgiques, minières et textiles pratiquaient le régime des allocations. Et il observait que, bien que dans ces professions du commerce ou de la terre le patron connût mieux les besoins de ses employés ou ouvriers par suite de ses rapports directs avec eux et qu'il pût ainsi mieux proportionner les salaires avec les charges de ceux-ci, il restait un très gros effort à faire dans cette direction en vue d'une plus large application de l'institution.

Le rapporteur pouvait conclure en 1928 devant les congressistes patrons par ces paroles qui mettent en relief toute la valeur morale et sociale de leur effort : « Par les moyens dont disposent nos caisses, par ceux qu'elles réussiront mieux encore demain à

« mettre en œuvre, nous pouvons aider à vivre, nous
« pouvons empêcher de mourir. »

Au 10^e congrès national tenu à Lille les 19 et 20 mai 1930, c'est encore M. BONVOISIN qui présenta le rapport annuel sur les caisses de compensation. Il constate que l'institution a 14 années d'existence puisque les premières caisses ont été fondées en 1916. En 1928, il existe 229 caisses répartissant 292 millions d'allocations à un effectif de 1.740.000 personnes. En 1929, le nombre des caisses est monté à 232; les allocations bondissent à 342 millions et l'effectif du personnel atteint 1.820.000.

Malgré les difficultés d'une crise économique s'annonçant grave et les incertitudes apportées par la prochaine application de nouvelles lois sociales, ces résultats de l'année 1929 ont été entièrement encourageants.

Le rapport ajoute qu'en tenant compte des allocations familiales versées directement par les entreprises privées et les administrations publiques, sans passer par l'intermédiaire des caisses de compensation, le total des allocations réparties au cours de l'année 1929 se monte à un milliard six cent cinquante millions de francs pour une population laborieuse de 1.260.000 âmes, en forte progression sur les chiffres de l'année 1928, qui étaient de 1.475.000.000 de francs pour un effectif de 3.862.000 personnes.

Puis M. BONVOISIN invitait les congressistes à méditer sur la transformation profonde apportée aux conditions d'existence d'une famille nombreuse, qui, dix ans auparavant seulement, vivait du seul salaire de son chef et qui, en 1930, voit ses ressources doublées par les allocations. Il citait, en effet, un centre textile qu'il n'avait volontairement pas choisi dans le Nord où ceux-ci sont spécialement prospères, dans

lequel les allocations familiales servies à un père de famille de sept enfants représentent 113,33 % des salaires de cet ouvrier.

Le rapport de 1931, au 11^e Congrès National sur lequel nous aurons besoin de revenir à plusieurs reprises, tant il présente d'intérêt, constate qu'en 1930, malgré une crise économique sérieuse, laissant entrevoir un avenir plus sombre encore, l'effectif des établissements adhérents passe à 1.850.000 et qu'en tenant compte des bénéficiaires des administrations publiques et privées, le montant des allocations annuelles atteint 1.700.000.000 de francs, pour une population totale de 4.300.000 âmes.

Le 22 février 1931, le Comité Central des allocations familiales fêtait son 10^e anniversaire dans les Salons du Cercle interallié, sous la présidence du Ministre du Travail. M. Jacques LEBEL, Président du Comité, parcourut l'œuvre sociale des caisses dont les résultats avaient dépassé toutes les prévisions. Il rappela qu'en 10 ans les entreprises privées ont réparti en allocations familiales plus de 6 milliards de francs. De plus, les caisses ont institué une série d'œuvres destinées à protéger la maternité et l'enfance; primes de naissance, primes d'allaitement, infirmières-visiteuses, services d'hygiène maternelle et infantile, consultations pré ou postnatales, dispensaires, préventoria, établissements de cure et de repos, cours d'enseignement ménager, colonies de vacances, maisons sociales, périodiques d'éducation familiale.

Car le versement d'allocations familiales n'était que le but premier et immédiat des caisses de compensation. Il n'était que le premier pas fait dans la voie de l'amélioration du sort des travailleurs. Puisque les employeurs s'étaient penchés sur leurs em-

ployés pour en mieux voir les besoins, les suites logiques de cet intérêt devaient inévitablement se traduire par de nouvelles initiatives et la marche se poursuivre pour le mieux-être social. Après avoir assuré au père de famille le complément lui permettant de faire vivre décentement les siens, c'est-à-dire, avoir paré à un besoin immédiat, les Caisses allaient, de progrès social en progrès nouveau, suivre le travailleur dans sa vie et contribuer, par un magnifique cycle de créations successives, à lui donner la sécurité pour l'avenir et la confiance.

Une politique sociale nouvelle. La reconstitution de la famille.

C'est toute une politique nouvelle de la protection de la famille qui va s'ouvrir.

Et c'est encore M. BONVOISIN qui, au 11^e Congrès national des caisses de compensation, tenu à Reims, en mai 1931, va exposer magistralement la doctrine sociale des Caisses. Malgré l'importance de la citation, il est bon de rapporter ici intégralement la conclusion du rapport annuel car elle définit parfaitement le but hautement moral des initiatives patronales.

M. BONVOISIN s'est exprimé ainsi :

« Il se dégage de ces dix années où nous avons
« conjugué nos efforts, confronté nos méthodes,
« analysé nos résultats, une certaine doctrine sociale
« qui est peut-être le fruit le plus précieux de cette
« émulation ininterrompue vers le mieux.

« Elle procède de deux notions dont l'une est relativement ancienne, l'autre beaucoup plus moderne; la première est que le patron conscient de
« ses responsabilités n'a pas achevé sa tâche, quand

« il a garni son carnet de commandes ou équilibré
« son bilan; il a des obligations plus humaines; il
« doit à l'ouvrier plus que son salaire, un souci plus
« personnel de ses besoins, un effort constant pour
« le faire participer toujours davantage, aux con-
« quêtes matérielles et morales du progrès, pour
« l'élever en un mot, c'est-à-dire, l'aider à se hausser
« vers la compréhension et la jouissance des biens
« supérieurs qui enrichissent continuellement le pa-
« trimoine de l'humanité.

« Ce devoir qui incombe à quiconque détient une
« parcelle d'autorité sur nos semblables, les hommes
« et qui l'oblige d'abord à être supérieur aux autres,
« puis à les attirer par en haut, est aujourd'hui re-
« connu par tous les patrons vraiment dignes de ce
« nom.

« Le second principe, encore contesté celui-là,
« c'est la prééminence de l'œuvre sociale collective
« sur l'action individuelle, c'est la valeur plus grande,
« non pas matériellement, c'est l'évidence, mais mo-
« ralement et socialement, d'une solidarité qui fond
« l'effort de chacun dans une discipline commune
« où le mérite personnel s'efface au profit du grou-
« pement et ne laisse au bénéficiaire, au lieu d'une
« obligation de reconnaissance, que la satisfaction
« d'une garantie exempte de tout arbitraire.

« Ainsi nous semblent pouvoir être succinctement
« réunies et définies les idées qui sont à la base de
« nos institutions et qui, bien comprises par tous,
« pourraient peut-être servir de base de départ à
« cette réconciliation sociale dont tout le monde
« parle avec une évidente sincérité, sans peut-être
« rechercher aussi sincèrement les moyens de la
« rendre effective.

« On m'objectera sans doute l'ingratitude d'une

« tâche éducative qui s'adresse à des masses préve-
« nues; je répondrai que ces masses ont été laissées
« trop longtemps dans l'ignorance qui n'est pas bonne
« conseillère; que réduites à elles-mêmes elles sont
« excusables d'avoir cherché un remède à leur incom-
« préhension dans une hostilité qui donnait du moins
« un sens à tant de mystère. On peut s'irriter du parti
« pris de quelques mauvais bergers dont l'accent ne
« s'aigrit peut-être qu'à force de se voir de moins en
« moins écoutés, mais il suffit de s'adresser directe-
« ment à ceux que l'on veut atteindre, pour s'aper-
« cevoir de leur aptitude à comprendre et se con-
« vaincre de leur bonne volonté.

« Nous l'avons entrepris, pour notre part, avec la
« Revue de la Famille » qui touche maintenant, cha-
« que mois, près de 190.000 familles ouvrières et en-
« tretient avec elles des relations de correspondance
« de plus en plus confiantes et suivies.

« Que pèse en regard, l'indignation quotidienne, à
« tant la ligne, de tels publicistes attardés à dénoncer,
« comme le faisait un éditorial du 4 avril dernier,
« la piètre et féroce mentalité d'une féodalité mo-
« derne qui jamais n'exprime un sentiment humain,
« une idée sociale, une conception de justice » ? Ne
« nous indignons pas, ayons, devant ces éruptions, le
« sentiment d'un médecin vis-à-vis d'un fiévreux qui
« l'insulte dans son délire et ne pensons qu'à guérir
« le mal. Aussi bien, n'est-ce pas surtout un malaise ?
« on ne méconnaît que ce qu'on ne connaît pas assez,
« on suit des routes parallèles qui, par définition, ne
« se rencontrent qu'à l'infini.

« Efforçons-nous de rapprocher le point de jonc-
« tion; les Caisses de compensation sont un carrefour
« d'où l'on peut repartir pour faire la route ensemble.

« Naturellement il y aura encore des remous, mais

« le flot humain est comme l'autre où, au dire du
« poète,

Les tempêtes sont nécessaires
A la perle que font les mers.

« Mais il est temps d'aborder, je veux dire de
« conclure.

« A la veille du vote définitif par le Parlement, de
« la loi sur les allocations familiales obligatoires, on
« nous permettra de constater tout d'abord que le
« patron français a été l'initiateur de la réforme qui
« va être généralisée, et dont il continue à assumer
« tous les frais, réforme que l'on est unanime à consi-
« dérer comme un très grand progrès social et la
« mesure de beaucoup la plus efficace qui ait été
« prise pour aider à la reconstitution de la famille.

« Nous relèverons ensuite que, sans se laisser dis-
« tancer par des improvisations, ni décourager par
« des ingratitude, les employeurs groupés au sein
« des Caisses de compensation reconnues par le légis-
« lateur, sont décidés à poursuivre, au dedans des
« limites tracées par la loi, le développement d'une
« action sociale, dont une expérience de dix ans a
« sanctionné l'efficiencce et où ils voient non seulement
« la réalisation d'un progrès matériel, mais un ter-
« rain éprouvé de collaboration sociale. Au moment
« où, dans le monde entier, les forces déchaînées par
« la guerre sont à la recherche d'un nouveau point
« d'équilibre et où l'on réclame de toutes parts « une
« nouvelle structure de l'économie sociale » nous ap-
« pelons les conducteurs d'hommes à réunir leurs va-
« leurs à la lumière des expériences que nous avons
« déjà menées à bonne fin.

« Nous avons foi dans un programme qui ne nous
« a pas déçus, foi dans l'âme d'un peuple qui a donné
« des preuves éclatantes et multiples de son aptitude à

« tous les élans, foi dans la valeur exemplaire de tout
« effort loyal et c'est avec l'espoir d'être un ferment
« de concorde que nous poursuivons la tâche entre-
« prise en vue d'assurer l'épanouissement des forces
« constructives de ce pays, par le travail dans la fa-
« mille. »

Tout l'effort patronal se trouve résumé dans ces généreuses paroles, tous les buts définis : la reconstitution normale de la famille, but essentiel; puis le progrès social et économique réalisé par la concorde et la collaboration du monde du travail tout entier. C'est la moderne illustration du commandement évangélique : « Tu aimeras ton prochain comme toi-même ». C'est encore sur le plan purement neutre au point de vue confessionnel, ce que préconisait, vers la fin du siècle dernier, le Marquis de la Tour du Pin, dans sa magistrale étude intitulée « Jalons de Route ». « Vers un ordre social chrétien ». Dans cet ouvrage, après avoir constaté avec chagrin la vie précaire d'une grande partie du monde du travail, il esquissait une société nouvelle, basée spirituellement sur la morale chrétienne et temporellement sur la corporation reconstituée dans la province rétablie. A la base de toute son œuvre, il mettait la famille et le métier organisé, mutualiste, en s'inspirant de ce qu'il avait été avant la Révolution.

Le service social et les infirmières-visiteuses.

Toute une floraison de rameaux est née sur le tronc bienfaisant des caisses de compensation. Ils seront succinctement passés en revue ainsi que l'exige le cadre de cette étude.

Après avoir répandu le bienfait immédiat du sur-salaire familial, les caisses ont donc été amenées, de

par leur doctrine sociale, à œuvrer pour le lendemain. Et c'est tout un renouveau du « paternalisme » des corporations anciennes qui va être repris, mais très adapté à la vie moderne par les descendants, personnes ou sociétés, héritiers des maîtres des anciennes associations corporatives. Le paternalisme s'est alors transformé en collaboration.

La famille créée, encouragée par les allocations, il s'agit maintenant d'aider ceux qui veulent en constituer une et de leur apporter une aide efficace à chaque grand événement familial : d'où l'institution de primes de mariages, puis de primes de naissance, enfin de primes d'allaitement.

Les primes de mariage sont destinées à apporter au jeune ménage, la plupart du temps riche en amour, mais impécunieux, un peu de cette aisance monétaire qui permettra de créer de suite un foyer non précaire, un nid plus agréable et, partant, une vie plus facile, une harmonie encouragée, si nécessaire aux nouveaux époux.

Les primes à la naissance faciliteront le règlement des frais de l'accouchement et l'acquisition d'une layette.

Les primes d'allaitement encourageront la jeune mère à donner le sein à son enfant et à veiller sur lui pendant la première enfance si importante pour l'avenir et la santé du petit être.

A la rigueur, la distribution de ces primes eut pu se faire d'une manière purement administrative, par la production de pièces d'état civil et de certificats de médecin ou de sage-femme précédant un envoi de fonds par la poste. Mais le but social des Caisses n'eut été atteint qu'imparfaitement. Il fallait que ces événements familiaux procurent à des personnes spécialement qualifiées pour cela, des rapports de bonne

amitié avec les familles et des entretiens au cours desquels des infortunes ou des besoins spéciaux pourraient se révéler.

Ce fut là la création du service social et des infirmières-visiteuses ou assistantes sociales, ou encore surintendantes d'usine, qu'on retrouve dans toutes les œuvres sociales patronales.

Le service social, c'est maintenant un organisme dont le but sera de suivre, aussi bien que les individus le lui permettront, la famille de la Caisse pour en mieux connaître les besoins physiques et moraux et les soulager dans la mesure du possible.

Et ce sont les assistantes sociales qui en seront le moyen.

Nées en pleine guerre, en France, inspirées de ce qui existait en Angleterre sous le nom de Welfare Supervisor, les premières surintendantes furent attachées aux arsenaux et aux Usines de l'Etat. L'industrie privée les adopta. Après la guerre elles jouèrent un grand rôle dans les régions dévastées. La tourmente avait dispersé des populations. Des agglomérations nouvelles s'étaient créées, composées en partie d'étrangers, toujours de déracinés. Pour que ces rassemblements de travailleurs ne dégénèrent pas en masses retournant à la bestialité, il y avait une grande tâche moralisatrice et éducatrice à faire, surtout chez les femmes. Les surintendantes devinrent les directrices de ces foyers fragiles.

Parlant de leur rôle dans la grosse industrie, le délégué de la Société Lorraine-Diétrich déclare que « la « surintendante est le cœur de l'usine ». Partout elles feront la liaison apaisante entre le personnel et la direction. Le cœur, le tact et l'éducation iront de pair avec la culture générale pour remplir ce rôle délicat. Le général Appert, directeur du personnel de la So-

ciété Générale de Construction Electrique et Mécanique, exprimait le désir de « voir la surintendante « mêlée de plus en plus intimement à la vie de l'Usine « et devenir réellement l'auxiliaire de la Direction ».

L'institution se révéla si utile que rapidement une Ecole des surintendantes se créa. Elle est située à Paris, 19, rue Dareau. Les études y sont poursuivies deux années et portent sur toutes les questions d'assistance et de prévoyance sociale, la législation du travail. Le droit, l'économie politique et l'hygiène y sont également traités.

Il existe d'ailleurs plusieurs autres écoles de service social à Paris, parmi lesquelles l'Ecole d'Application du Service Social, 66, rue Vercingétorix, et l'Ecole Pratique de Service Social, 139, Boulevard du Montparnasse.

Au cours de leurs visites aux familles, à l'occasion de la répartition des primes, les assistantes vont faire une habile propagande en faveur des consultations prénatales, si utiles et si souvent négligées, et de l'allaitement maternel. Elles vont suivre l'enfant dans son jeune âge, faciliter son admission dans des garderies, si le travail de la mère est nécessaire à l'équilibre du budget familial. Elles veilleront à l'hygiène du foyer, à la santé de ses membres. Leur rôle sera de prévenir la maladie, de découvrir le sujet qui, sans être atteint, est dans un tel état physique et aussi moral, qu'il sera la proie désignée de la maladie grave qui rôde autour de lui. Si celle-ci cependant, se déclare, elles dirigeront le malade vers la consultation appropriée pour le mettre à l'abri du charlatanisme coûteux et dangereux de certaines officines médicales. Elles faciliteront l'entrée dans les maisons de santé et sanatoria, dans les cures de repos ou de convalescence.

Ce seront encore elles qui organiseront des réunions

enfantines et surtout ces colonies de vacances si nécessaires pour combattre l'anémie occasionnée par le séjour des enfants dans les grandes agglomérations urbaines.

Ce chapitre pourrait être indéfiniment allongé tant le rôle social des Caisses et des infirmières-visiteuses est profond et varié. Bornons-nous seulement à citer encore leurs efforts pour l'éducation pratique de la mère de famille. Pour que le foyer soit gai et chaud, il faut que l'hygiène y règne, certes, mais encore l'habileté de la mère, qu'il est souvent nécessaire de faire naître ou développer. Ce sont alors les cours ménagers qui vont se créer, sous la direction ou la surveillance des assistantes sociales. Une bonne ménagère devra savoir faire de la bonne cuisine, confectionner ses vêtements et ceux de ses enfants, du moins dans leur jeune âge, raccommoder et blanchir son linge. Il y a là un ensemble de qualités à développer chez la jeune femme. La mère de famille active et capable doit, en restant au foyer, y apporter des avantages supérieurs à ceux qu'elle eût obtenus en travaillant au dehors. Et il ne s'agit là que du bien-être matériel, la moralité de la mère et de la famille en général devant en tirer bien d'autres profits.

En 1930, les Caisses de compensation comptaient trois cents visiteuses.

Une mention particulière doit être faite aux revues ou périodiques que les Caisses éditent et répandent parmi leur personnel. Ces publications font pénétrer dans tous les foyers des notions d'hygiène, de jardinage, des recettes de cuisine, en même temps qu'elles présentent à leurs lecteurs des lectures saines et éducatives du sens moral. Partout elles apportent dans des milieux préoccupés de la vie matérielle, un délasse-

ment qui amène un peu de cet apaisement social, l'un des buts suprêmes de l'effort des caisses.

Nombreuses sont ces revues particulières qu'il n'est malheureusement pas possible de citer. Rappelons seulement cette Revue de la Famille, publication la plus générale puisqu'elle est l'organe du Comité Central des Caisses de compensation et qu'elle est distribuée chaque mois à près de 200.000 familles de bénéficiaires de ces caisses.

Aux revues s'ajoutent enfin des films éducatifs, notamment pour les jeunes mères et les enfants. Ils circulent de caisse en caisse et font une excellente propagande sociale.

Il sera nécessaire de revenir dans un autre paragraphe sur cette éducation par la revue et par le film.

Les résultats. Quelques chiffres.

Esquissée dans ses grandes lignes telle est l'action sociale des Caisses de compensation. Elle est la réalisation très exacte et toujours améliorée de cette doctrine sociale qu'exposait M. BONVOISIN au 11^e congrès national.

Comment cet effort si divers et si complet s'est-il traduit dans la réalité, dans les résultats ?

Le désir de bienséance des Caisses s'est-il montré efficace ? En un mot, le but proposé, le but moteur, a-t-il été atteint ?

Les Caisses ont-elles pu « aider à vivre » et « empêcher de mourir » comme M. BONVOISIN en déclarait la possibilité au Congrès de 1928 ? Nous ajouterons : ont-elles fait naître ?

Sans crainte de nous tromper, déclarons que l'objectif a été atteint et que même il ne pourra que se développer car les fruits d'une politique humaine ne

peuvent se manifester que progressivement dans le temps. Des chiffres le prouveront mieux qu'un long développement.

C'est l'évidence même que l'action des Caisses a aidé à vivre. C'était là son premier but. Mais fait plus socialement important encore, elle a atteint également les autres points visés. On meurt moins et il naît plus d'enfants dans la population des caisses.

La natalité dans les « familles Michelin » était de 25,06/1000 habitants en 1924 et seulement de 14,61 dans la région de Clermont-Ferrand pour les autres familles. En 1928, elle était de 29,79 pour mille contre 11,94 pour le surplus de la population locale.

Dans l'ensemble de la France, la natalité de 1925 à 1927 décroît de 4,7 % ; dans les familles des caisses, elle augmente de 5,1 %. La mortinatalité n'y est que de 58 % de la mortalité générale en 1925, 46 % en 1927. La mortalité infantile y est diminuée de 30 % sur la mortalité française.

En 1929, le progrès s'affirme ; dans les familles des caisses, la natalité est supérieure de 48 % et la mortalité infantile inférieure de 32 % à celle des familles du reste du pays. La proportion des naissances est de 24,1 pour mille pour les premières contre 17,7 pour mille pour les autres, en ne tenant compte que des individus de 15 à 60 ans d'âge.

Mêmes résultats pour la mortinatalité : en 1929, dans la population des Caisses, la proportion des enfants morts-nés est de 1,74 %, au lieu de 3,81 % pour l'ensemble. Les décès d'enfants de moins d'un an sont de 4,93 % pour la première catégorie au lieu de 9,52 % pour la population générale.

Au cours des trois années 1928, 1929 et 1930, le pourcentage de naissances dans les Caisses a été de 42,3, 39,6, 46,5 0/00. Pour une population de même âge

la statistique générale de la France indique pour les mêmes années 28,9, 28,8 et 28,6 0/00.

La supériorité relative de la natalité a atteint, en 1930, la proportion de 62 %.

La mortinatalité est restée inférieure de moitié au chiffre général, de 1,95 % au lieu de 3,75 %.

Dans cette même année 1930, la mortalité infantile a été ramenée de 6,4, à 5,2 %, restant inférieure d'un tiers à ce qu'elle est pour l'ensemble de la population elle-même cependant ramenée de 9,5 à 7,9 %.

Constatation des plus intéressantes : partout on a noté que les jeunes mères, aidées par les différentes primes qu'on leur attribuait, avaient tendance à rester au foyer qu'elles n'avaient quitté que par nécessité.

Au consortium de Roubaix-Tourcoing, en 1927, sur 41.281 familles recensées, 23.140 mères n'exercent pas de profession; en 1929, pour 53.404 groupes familiaux, 30.002 mères étaient dans cette situation; pour 1930 et 58.715 foyers, 33.008 mères ne s'occupent que de leur intérieur.

Mêmes résultats dans les autres Caisses, notamment à la Caisse de la Teinture Lyonnaise où la proportion des mères travaillant passe de 35 % au moment de la création des primes de naissance, à 12 % seulement en 1927.

En 1930, une des Caisses les plus importantes de France indique que 56 % des mères de familles contrôlées par elle n'exercent aucune profession.

Il n'est pas besoin d'ajouter que c'est le foyer tout entier et chacun de ses membres en particulier, qui a profité de l'activité de la mère rendue ainsi à ses occupations normales.

Tels sont les résultats bienfaisants de l'action des Caisses et de leurs primes de plus en plus substantielles recréant les conditions de vie normale au foyer.

Il n'était donc pas arbitraire de dire que les Caisses ont bien aidé à vivre, empêché de mourir et fait naître.

Indépendamment des prestations versées en espèces, les autres dépenses sociales des Caisses qui vont être examinées maintenant ont dépassé, en 1930, 10 millions de francs, en progression de 3 millions sur l'année précédente.

CHAPITRE II

Les autres manifestations sociales du Patronat.

La famille, aidée dans sa formation et son accroissement, va cependant avoir à lutter contre des ennemis puissants : la maladie, l'accident, la vieillesse, qui surtout menacent son chef. Cette vie normale de la famille va se trouver désorganisée par un de ces maux si la protection de l'employeur n'intervient pas à nouveau pour aider son affilié à se défendre lui-même.

La famille ne pourra subsister décemment que si son chef peut continuer à fournir son travail; s'il lui est impossible de le faire momentanément ou définitivement, il faudra que sa vie et celle des siens reste assurée et la modicité des salaires permet assez rarement à l'ouvrier de capitaliser une petite fortune qui mettrait cette famille à l'abri, en cas d'événement suspendant ou supprimant sa capacité de travail.

Il a donc fallu l'aider à parer au risque de maladie, d'abord, puis à celui d'invalidité, enfin à subsister pendant sa vieillesse.

La lutte contre la maladie et l'accident.

Contre la maladie, les employeurs sont intervenus de différentes manières. Parfois en faisant naître des sociétés de secours mutuels qu'ils subventionnent

pour en assurer la vitalité; d'autres fois en s'adressant aux caisses de compensation pour les charger du versement des allocations maladie ou de la lutte contre cette dernière. Certaines entreprises appointent dans ce but des médecins, des chirurgiens, et des pharmaciens. D'autres, créent elles-mêmes toute une organisation médicale avec consultations et maisons de santé.

Au Creusot, aux Etablissements Schneider, fonctionne un ensemble d'œuvres sociales de soins ou d'hospitalisation tout à fait remarquable. En outre, les allocations-maladie sont versées aux ouvriers pendant six mois, à partir du sixième jour de l'arrêt du travail.

Les Compagnies de Chemins de fer assurent gratuitement leurs services médicaux et versent pendant plusieurs mois à leurs agents malades leur traitement intégral, à la suite de quoi ils leur servent encore pendant un certain temps un demi-salaire.

Les Compagnies minières et les Compagnies d'assurances ont également organisé très fortement la lutte contre la maladie.

Toutes ces entreprises patronales existaient avant qu'il fut question d'étatiser cette lutte dans la loi des assurances sociales.

Les employeurs se sont particulièrement organisés pour enrayer, dans la mesure du possible, la plus menaçante des maladies, la tuberculose, qui frappe dans tous les milieux, minant sourdement ceux qu'elle atteint.

Une entreprise a besoin de compter sur la santé de ses employés. Son intérêt bien compris, autant que son désir de bienfaisance, doit donc l'inciter à lutter contre ce terrible fléau qui dépeuple le pays plus encore qu'une guerre. Lutte âpre tant les be-

soins sont grands; lutte difficile car elle nécessite une immense mise de fonds pour pouvoir prétendre à quelque efficacité. Ce qu'un seul ne pourrait faire a été organisé par l'union des employeurs.

On s'est préoccupé d'abord de développer les mesures préventives par une publicité faite à l'hygiène dans les ateliers et surtout de lutter contre le taudis.

Des dispensaires ont été créés partout pour cette lutte. A eux incombe la tâche de découvrir les malades et de les soigner, d'éviter la contamination à leur entourage familial ou de travail, de diriger les malades sur les sanatoria et les enfants débiles sur les colonies de vacances et les préventoria.

Souvent, avant la loi Bourgeois du 15 avril 1916, qui institua des dispensaires d'hygiène sociale, les employeurs avaient créé des offices de soins et consultations rattachés à leurs établissements ou subventionnés, à cet effet, des œuvres privées.

De nombreux groupes industriels ont constitué des maisons de repos, pour prévenir, et des sanatoria pour guérir. Il faut citer le sanatorium de l'Association métallurgique et minière de Saint-Hilaire du Touvet, dans l'Isère, avec 300 lits; ceux de Michelin, à Chanat la Monteyre, et des grandes entreprises de l'industrie lorraine; celui de Pen Bron de 600 lits organisé par les industriels et notables commerçants de la Loire Inférieure.

Grâce au dépistage des malades, le pourcentage des tuberculeux dans les grandes entreprises a fortement baissé. Dans cette œuvre les médecins du personnel et les infirmières-visiteuses ont une grande tâche à remplir.

La loi du 9 avril 1898 a mis les accidents du travail à la charge des employeurs. S'agissant là d'une mesure sociale d'obligation, nous n'avons pas à en

tenir compte dans le cadre de cette étude. Il est préférable de nous borner à esquisser un aperçu du mouvement de défense contre ces accidents, effort essentiellement social connu sous le vocable général de prévention.

Là encore, la loi du 9 avril 1898 avait été précédée par une initiative particulière, celle de la « Caisse syndicale d'Assurances mutuelles des Forges de France contre les accidents du travail » fondée en 1891, entre les adhérents du Comité des Forges. Cette caisse prenait à sa charge la réparation des accidents du travail, d'une manière infiniment plus sociale que les sociétés d'assurances qui couvrent ce risque.

En ce qui concerne la prévention, s'était fondée en 1883 *l'Association des Industriels de France contre les accidents du travail*, dont le but était d'assurer la sécurité du travail et l'hygiène de l'atelier. L'association organise des visites d'ingénieurs-inspecteurs dans ses établissements, publie des brochures et des affiches destinées à mettre en garde les ouvriers contre les accidents; elle récompense ceux d'entre eux qui ont découvert des moyens nouveaux de protection et participe à des congrès. Elle a organisé des services de contrôle des chaînes et câbles, de vérification des installations électriques, un service incendie.

Une Association d'hygiène industrielle et de prévention, de fondation toute récente, étudie de son côté les mesures propres à enrayer les maladies professionnelles. En outre, les Compagnies d'assurances contre les accidents du travail ont créé en 1928, un Bureau central de prévention qui a pour but de coordonner tous les efforts et de vulgariser les moyens de lutte. Ce sont les Compagnies d'assurances qui assument tous les frais de cette organisation dont leurs

assurés profitent. En prévenant les accidents, elles ont ainsi une réduction dans le paiement des indemnités. Quant aux assurés patrons, ils bénéficient également de ces mesures en obtenant une production plus forte de travail et une réduction des primes versées. Enfin, les ouvriers eux-mêmes évitent par ces moyens des souffrances, des mutilations, de nombreuses morts même.

Un article paru dans le Journal « Le Temps », du 1^{er} décembre 1928, constatait justement, en étudiant le rôle du Bureau central de prévention, que l'intérêt des entrepreneurs comme leur sens social et moral devait les pousser à donner tout leur concours à cette œuvre. Il ajoutait : « Le terrain de la prévention des accidents du travail est l'un de ceux où « peut s'affirmer avec le plus d'éclat la solidarité « entre les divers collaborateurs de la production et « de la richesse nationales. »

Une Revue de la prévention répand les mesures utiles à diminuer le nombre des accidents (« Protection », — Bulletin mensuel de l'Association des Industriels de France contre les accidents du travail — à Paris, 25, rue Albouy).

Pour l'application de ces mesures de protection les industriels, la plupart du temps, n'ont pas agi individuellement. Ils ont eu recours au corporatisme. L'association professionnelle s'est substituée à ses membres et son action s'en est trouvée considérablement augmentée par sa rationalisation même.

Avant tout, il y aura lieu de faire l'éducation de l'ouvrier, dont la négligence est la principale source des accidents. Un autre devoir de l'industriel sera d'ordonner ses ateliers de telle manière que les déplacements dangereux y seront supprimés ainsi que l'encombrement.

C'est particulièrement dans le travail minier et dans la métallurgie que la prévention joue son grand rôle.

Les retraites.

Enfin, lorsque l'ouvrier est parvenu au terme de sa carrière active, il est de toute justice sociale que l'entreprise à laquelle il a donné son travail de nombreuses années contribue à lui assurer la sécurité des vieux jours.

La loi sur les assurances sociales vient d'organiser des retraites d'Etat. Des initiatives particulières avaient réglé cette question depuis de nombreuses années.

Dès 1844, les chemins de fer de Paris à Orléans avaient assuré la vie de leurs vieux agents sans aucune intervention de l'Etat, et sans contribution des intéressés. La loi du 21 juillet 1909 a réglementé la question des retraites pour toutes les compagnies de chemins de fer. Les pensions sont constituées par une retenue de 5 % sur les traitements du personnel et un versement de la compagnie égal à 15 % de ceux-ci.

Dans les mines, une caisse autonome fonctionne alimentée par une retenue de 4 1/2 % des salaires, une contribution égale des Compagnies et une subvention de 1 % par l'Etat.

Dans la métallurgie, une organisation corporative fondée en 1894, la Caisse syndicale de retraites des forges, de la construction mécanique et des industries électriques, administre plusieurs régimes de retraites dont le plus fréquemment adopté est celui des comptes individuels d'épargne, alimenté par des versements de l'employé et une cotisation de l'em-

ployeur. S'il quitte l'établissement, l'ouvrier ne se trouve pas cependant, avoir perdu le bénéfice des sommes laissées par lui, il reçoit ses versements personnels capitalisés. Il peut, d'ailleurs ne pas les toucher. La capitalisation se fera et permettra de les transformer en pension viagère qui prendra effet à l'âge de sa retraite. La capitalisation jouera de même pour les versements patronaux qui ne seront acquis, toutefois, que si l'ouvrier est encore dans l'établissement au moment de sa retraite.

Les Compagnies d'Assurances ont un système un peu différent. Les retraites sont liquidées sur les revenus d'un fonds de réserve constitué, la plupart du temps, par un prorata sur le bénéfice de l'affaire, et sur des allocations annuelles. Le capital du fonds de réserve est remis en propriété à l'employé retraité; en outre, les allocations annuelles permettent de lui servir une rente viagère.

Les employés d'un grand magasin de nouveautés « La Samaritaine », propriétaires de 65 % des capitaux de l'entreprise, voient partie des bénéfices de cette portion leur être attribuée annuellement, le surplus étant versé à la Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse, sur un livret à leur nom et qui reste leur propriété quel que soit le temps de service qu'ils aient donné à la maison.

Il n'en reste pas moins vrai que ce ne sont encore qu'une minorité de travailleurs qui bénéficient de ces institutions de capital-retraite ou de rentes viagères. La loi sur les assurances sociales, sans avoir le même caractère de bienfaisance et de solidarité corporative, comblera une lacune que l'initiative privée n'avait pas encore eu le temps de supprimer, en raison de son immensité même.

Il est à noter aussi que souvent les patrons avaient

suscité la création de caisses mutuelles ouvrières dont ils prenaient à leur compte une charge importante, les versements étant gérés par les ouvriers eux-mêmes qui se familiarisaient ainsi avec les questions de prévoyance.

La lutte contre le taudis.

C'est là un nouveau côté de la question sociale étroitement uni aux chapitres précédents de cet exposé : le logement suffisant et sain s'impose aussi bien en faveur de la natalité qu'en faveur de la santé publique. Rien ne servirait de favoriser des naissances par des moyens pécuniaires artificiels si on ne pouvait assurer aux enfants le logement nécessaire. Rien d'utile ne serait fait contre la maladie si on ne lut-tait inlassablement pour la destruction des taudis.

L'avant-guerre a vu se concentrer les grandes industries sur quelques points du territoire.

Des ouvriers, venus de toutes les régions de la France et de l'étranger, se sont entassés en des localités qui, de toute évidence, n'avaient pas été comprises pour les recevoir. De là un double danger : d'abord une ruée sur les locaux étroits et impropres normalement à l'habitation, dans lesquels l'ouvrier dut s'abriter plus que précairement, avec un manque d'hygiène élémentaire et une promiscuité dégradante; d'autre part, la floraison d'un autre fléau social : l'hôtel meublé ou garni. Dans le premier de ces cas, la famille s'étiolait et s'avalissait; dans le second, elle dépensait entre les mains de l'hôtelier, la majeure partie de ses ressources. De plus, très souvent; l'hôte était marchand de vins en même temps.

La guerre détruisit dans les régions industrielles du nord et de l'est une bonne partie des habitations.

D'autre part, il fallait restaurer ces régions, et l'ensemble du pays, qui s'était consacré à la guerre, voyait ses industries briller d'un nouvel éclat sous la pression des besoins à satisfaire.

Une politique du logement s'imposait aux industriels qui désiraient s'assurer la main-d'œuvre capable de servir leurs usines.

Là encore, l'initiative des patrons fit merveille, bien avant la loi Loucheur dont les effets commencent seulement à se faire sentir et qui, au surplus, n'était pas applicable aux constructions édifiées par les industriels. Les tristes corons des charbonnages du Pas-de-Calais furent reconstruits sur de nouveaux plans incomparablement plus hardis. Partout autour des usines des groupes d'habitations s'élevèrent pour le logement du personnel. L'uniformité, de règle avant la guerre, fit place partout à une diversité qui ne tenait, la plupart du temps, qu'à des détails, une orientation différente de la maison ou la teinte de son revêtement.

Des couleurs presque toujours vives et variées d'une maison à l'autre égayaient ces nouveaux centres de vie. Chaque habitation, comprise pour une ou deux familles, est agrémentée d'un jardin dans lequel le potager utilitaire sait laisser leur place aux plantes d'ornement et aux fleurs.

Certaines de ces cités procurent au voyageur un véritable plaisir des yeux. Ce qui pouvait si bien être terne et laid avait été réalisé de telle sorte que le résultat contraire était obtenu. Ce fait est particulièrement frappant autour de la grosse agglomération industrielle de Mulhouse, aux portes de laquelle l'industrie des mines de potasse a disséminé dans la proche campagne ses puits d'extraction entourés de cités groupant ensemble plus de dix mille pimpantes

maisons. Malgré leur construction récente, ces cités voient déjà leurs jardins en plein développement en arbres et arbustes.

Quel effort financier représentent ces maisons qui par centaines de mille ont été ainsi construites ? Nul ne le saurait dire, même approximativement. Ce qui est certain, c'est que l'industrie privée a dû le réaliser sur ses seules ressources ou celles qu'elle pouvait susciter par la création de sociétés immobilières.

En général, les industriels ont eu recours à la société d'habitations à bon marché à laquelle ils donnent des garanties, qu'ils subventionnent ou au capital de laquelle ils participent. Les prêteurs auxquels il aura été fait appel auront pour garantie l'actif de la société de constructions, celui de l'industriel et souvent celui d'une caisse foncière chargée d'émettre les emprunts qui fourniront les fonds aux sociétés de construction.

C'est une formule qui a été employée avec succès par l'Union métallurgique et minière, dès 1918. On a encore ici utilisé les ressources du corporatisme pour établir ce que l'industriel seul ne pouvait faire. Le succès a récompensé ce système. En moins d'un an, l'Union métallurgique et minière réunissait 100 millions de capitaux et construisait 14.000 logements.

L'industrie du sous-sol a toujours groupé une importante population ouvrière que pour la majeure partie elle loge. Comme les mines, elles-mêmes, déduites en grande partie par la guerre, les cités classiques des pays miniers ont été reconstruites, mais selon toutes les règles de l'urbanisme et avec des couleurs vives.

Les houillères du Nord et du Pas-de-Calais qui avaient, en 1913, 44.500 maisons ouvrières en ont maintenant environ 90.000. Elles ont dépensé, depuis

la guerre, 500 millions pour la réparation des maisons anciennes et 1.000.000.000 pour les constructions neuves, la valeur de l'ensemble pouvant être établi à 2 milliards 1/2.

On a rappelé plus haut l'effort, le plus récent de tous, fait par les entreprises minières de potasse du Haut-Rhin. Il est l'œuvre, pour partie, des Mines Domaniales, entreprise d'Etat qui exploite les Mines qui appartenaient à l'Etat allemand ou à des particuliers de cette nationalité et, pour le surplus, par une Société privée, celle des Mines de Kali Sainte-Thérèse.

Les Chemins de fer, avec leur nombreuse population réunie sur des centres importants, devaient également constituer des cités ouvrières. On citera seulement l'œuvre du réseau du Nord qui a réussi les plus belles réalisations. En trente-cinq cités, il a groupé une population qui était déjà en 1927 de 36.000 habitants. Toutes ces petites villes sont gaies, variées, avec des voies soignées. Les maisons sont claires, aérées et comprennent le nombre de pièces nécessaires à la famille du cheminot.

C'est toute une étude qu'il faudrait consacrer à cette œuvre splendide, création de M. DAUTRY, alors Ingénieur en Chef de la Cie du Nord. La plus importante des cités, Tergnier, réunit 1.100 logements. Immédiatement derrière viennent les cités de Lille et de Lens, avec respectivement 881 et 808 logements. Toutes comprennent le tout à l'égout, les distributions d'eau, de gaz, d'électricité; quarante-trois écoles, dont dix-sept ménagères, y répandent l'enseignement; cinquante-deux bains douches, vingt-cinq consultations de nourrissons y maintiennent la santé générale ou infantile. Partout des salles de fêtes pour réjouissances et conférences, des foyers d'agents, des

terrains de sport y entretiennent une vie morale et intellectuelle, un développement physique normal. Chaque ménage dispose d'un jardin de 3 à 500 mètres dans lequel le travailleur utilise sainement et utilement ses loisirs.

Là encore le but social a été largement envisagé : « Le Nord, disait M. DAUTRY, a un programme pour « l'immense tâche à accomplir, celle de la suppression des taudis et de la substitution des nobles « distractions à l'estaminet. »

Le loyer, très modique, y est d'environ 70 frs par mois. Pour que ces cités ne soient pas une émanation administrative de la Compagnie, le Nord a fait nommer dans chacune d'elles par tous les habitants, un conseil d'administration chargé de la gérer et de s'occuper des œuvres sociales. La direction du réseau n'a pas voulu s'immiscer en rien dans cette gestion des particuliers par eux-mêmes. Elle se borne à aider les œuvres mutualistes ou simplement collectives de ses agents. Au point de vue gestion, elle n'impose qu'une seule condition : le maintien de la propreté et de la coquetterie de la cité.

Les conseils d'administration se sont partout comportés comme de véritables conseils municipaux, non politiques cela va de soi. Un comité central de gestion inspire ou stimule les initiatives locales et répartit les crédits d'édilité ou destinés aux œuvres d'enseignement, d'hygiène, aux fêtes et à la décoration des centres. Si une négligence est remarquée dans la gestion de l'une de ces cités, notamment au point de vue de l'hygiène et de la propreté, les crédits sont diminués à titre d'avertissement salutaire.

Des films documentaires des services d'hygiène ont répandu dans toute la France, avec l'appui des Sociétés de Croix-Rouge et des œuvres sociales, la

vision de ces saines et gaies cités du réseau du Nord. On n'omet pas d'intercaler dans ces films des vues prises dans les vieux quartiers des grandes villes, de Paris surtout. L'effet de contraste est toujours saisissant.

Quel a été le résultat de l'expérience de ces groupements de travailleurs dans les cités du réseau ? C'est leur animateur, M. DAUTRY, qui va le dire, en répondant à la question que lui posait un président de société mutualiste.

On avait objecté que lorsque les Villes du Nord seraient reconstruites, le personnel du réseau, logé par nécessité dans les cités, s'empresserait de les quitter ? Il n'en a rien été. Leur population est des plus stables. On avait dit également qu'il n'était pas bon de faire vivre ensemble, en dehors du travail, les gens d'une même entreprise qui doivent retrouver leur complète indépendance dès la sortie du lieu de leur travail. La gestion laissée aux intéressés en dehors de toute action patronale, a réduit à néant cette objection qui n'a pas tenu. La Direction a aidé et financé de nombreuses œuvres, les habitants ont prouvé leur capacité de gérer. De ses agents, le Nord a fait des mutualistes, des gens qui socialement et moralement s'élèvent au-dessus d'eux-mêmes pour participer à une vie plus large.

Le voisinage de ces personnes de même profession, au lieu d'aboutir à la recherche d'un isolement qu'on pensait naturel, leur a permis de renforcer par la pratique des œuvres communales, la camaraderie du travail sans distinction de grade. Et les gens des cités se trouvent heureux. Ils le disent et, faisait remarquer M. DAUTRY, ils le montrent dans ce simple fait : ils démissionnent deux fois moins que ceux qui ne vivent pas en cités.

Cette influence de la vie en commun sur le renforcement chez les habitants de l'esprit de solidarité et de mutualité n'est pas spéciale à notre exemple. On l'a remarqué partout. On nous permettra de nous reporter aux constatations faites dès avant la guerre par un spécialiste en la matière, M. Georges BENOIT-LÉVY dans son étude de Port Sunlight, l'agglomération qui réunit en Angleterre les usines et les cités de la grande savonnerie¹. Certes l'individu n'est pas radicalement transformé lorsqu'il est transféré dans une cité agréable et un local convenable. Cependant, au bout de peu de temps, il sent se développer en lui le sentiment de la vie sociale, croître le besoin de coopérer. Il a remarqué les avantages de l'association. Il sort de sa retraite et prend une action de la Société coopérative du village-jardin; puis, il s'inscrit au cercle, au Vélo-Club pour des promenades en commun, à la Société d'assistance mutuelle. Il s'endimanche pour assister aux fêtes de la cité, aux concours, soigne la propreté de son intérieur et l'ordre de son jardin. Et M. BENOIT-LÉVY de conclure : « Il est « certain que l'homme devient meilleur en prenant « contact de l'homme; ...que de cordiales relations « s'établissent entre les familles qui se trouvent constamment en rapports. »

Et que dire des enfants de ces transportés dont la première éducation sociale aura été faite tout naturellement ainsi et qui n'auront qu'à développer en eux-mêmes ces qualités d'hygiène et de sociabilité ? C'est une génération meilleure qui se forme doucement.

En construisant ses cités, la Cie du Nord a rappro-

(1) Villages-Jardins et Banlieues-Jardins de G., BENOIT-LEVY. Editions des Cités Jardins de France, 167, r. Montmartre, pages 32 et suivantes.

ché le travail du capital et a diminué leurs conflits. Elle a apporté sa pierre à cet édifice social de beauté, de justice et de bonheur dont l'Alliance d'hygiène sociale a lancé les directives.

D'autre part, comme les autres compagnies, le Nord a facilité à ses agents l'accession à la propriété en leur ouvrant des crédits pour construire dont ils usent de plus en plus largement. En aidant le travailleur à posséder son habitation, on l'aide à se « déprolétarianiser » ; ce faisant, on le rend ami de la paix sociale.

Les œuvres d'éducation et de distraction. L'utilisation des loisirs.

Au cours de cette revue rapidement passée de l'action sociale patronale, nous avons déjà touché à cette partie, la dernière venue de l'œuvre, si importante cependant. Il ne s'agit plus seulement d'aider l'individu à vivre, à ne pas mourir, il faudra s'occuper de ses besoins intellectuels et moraux, noble tâche dans laquelle les mêmes organisations n'ont pas failli.

C'est avec plaisir que celui qui traite de la question sociale constate comme dans tous les corps industriels, dans toutes les régions, on a orienté ces œuvres avec une même vue d'ensemble. Seules les circonstances particulières ont fait varier les détails, mais le but à atteindre restait le même : embellir le cœur et l'esprit de ceux que l'on pouvait atteindre par suite de leur groupement dans le travail. Et c'est là un des avantages de l'effort social, collectif, l'effort individuel, plus dispersé, plus décevant parce que moins systématique, devant souvent renoncer à s'exercer.

Dans cette œuvre nouvelle le profit sera pour l'individu dont la culture générale et professionnelle se trouvera développée, dont l'esprit et le corps seront

fortifiés; il sera également pour l'entreprise dont la collaboration sera plus éclairée et plus saine; la nation entière profitera de ces richesses matérielles et morales accrues.

Le groupement des industries en dehors des centres normaux d'habitation a obligé les patrons à créer des écoles dont le but premier a été de donner l'instruction élémentaire aux enfants des ouvriers et employés, et des garderies pour les tout-petits des ouvriers. Toutes les grandes firmes métallurgiques, les sociétés minières ont institué de telles écoles.

Mais souvent, on ne s'est pas borné à cette œuvre du premier degré. C'est ainsi que les Etablissements Schneider, au Creusot, ont non seulement ouvert des écoles primaires à tous les enfants, même à ceux dont les parents ne faisaient pas partie de leur personnel, mais organisé un enseignement professionnel et technique qui prépare les meilleurs de ses élèves aux Ecoles d'Arts et Métiers et même à l'Ecole Centrale. On y soignera particulièrement l'instruction professionnelle. Des élèves, on fera des ouvriers qualifiés, ou des employés, voire des ingénieurs en leur permettant de continuer des études auxquelles ils se seront montrés aptes.

D'autres entreprises, telles les Compagnies de chemins de fer accordent des bourses d'études aux enfants de leurs agents. Partout les écoles d'apprentissage ont été organisées; citons celles du Nord et celles du P. O. On fait comprendre aux parents l'utilité de l'apprentissage qui fait le compagnon et non le manœuvre. Et, pour encourager les familles à laisser à leurs enfants les deux ou trois années nécessaires à leur bagage technique utile, on assure la gratuité de cet enseignement qu'on favorise même de prix et de primes. Les cours d'apprentissage permettront égale-

ment de soigner la culture générale, si mince chez l'enfant à sa sortie de l'école primaire.

Ce sont aussi beaucoup les Chambres de Commerce qui ont développé ces cours techniques.

Partout, on s'est efforcé, dernier stade du long effort patronal, de donner au personnel des occupations saines et utiles pour le détourner de l'estaminet, selon l'expression de M. DAUTRY, ajoutons et de l'oisiveté générale, mauvaise conseillère. Instruire et distraire ont été les deux buts proposés malgré une diversité inévitable de moyens.

Aujourd'hui, il n'est pas d'entreprise importante, de confédération ou de consortium qui n'ait donné un encouragement effectif aux œuvres de distraction et de loisirs.

Citons la « Blanchisserie de Thaon » avec son cycle complet de réalisations : cercle de conférences pour les jeunes gens, stade pour les jeux et l'athlétisme, sociétés de tir et de préparation militaire, d'éclaireurs, de musique, de photographie, jardins ouvriers, bibliothèques, représentations cinématographiques, foyer des anciens combattants, théâtre, ouvrier, bains-douches.

Les « Usines Renault » ont développé aussi des sociétés récréatives et créé un important stade. Il en est de même pour le Métropolitain de Paris, la Société des Transports en Commun de la Région Parisienne.

Les Jardins ouvriers et Colonies de vacances.

Les jardins ouvriers sont l'accompagnement naturel de l'habitation individuelle ? Ils en forment le complément et sont pour le travailleur absorbé continuellement par la même tâche, une distraction utile. La

culture fortifie son corps et procure au foyer une appréciable économie dont son budget profite. Elle l'intéresse et occupe bientôt ses loisirs du beau temps.

Les jardins ouvriers entourent la maison dans la cité. Parfois ils sont à quelque distance. Un industriel met à la disposition de ses ouvriers gracieusement ou pour un faible loyer, un terrain qu'ils se distribuent.

L'enfance non plus n'a pas été négligée. Les enfants débilités ont été envoyés par groupes en colonies de vacances. Après un séjour de quelques semaines à la mer, à la montagne ou à la campagne, les petits des villes industrielles reviennent chez leurs parents avec une provision de santé pour la mauvaise saison. C'est un souci de plus chassé du foyer du travailleur.

Les Caisses de compensation se sont rapidement organisées pour la création de colonies d'enfants. Celle de la région parisienne y envoie près de deux mille garçons et filles chaque année. D'autre part, les entreprises particulières ont organisé les leurs qu'elles étendent parfois même aux parents en mettant des locaux à la disposition de ceux-ci et en prenant à leur charge une part importante du coût de la pension.

En 1930, l'ensemble des Caisses dirigeait sur des colonies de vacances plus de 6.000 enfants et 1.000 dans des centres de cure, suivant les recommandations médicales et les disponibilités.

Les journaux d'entreprise.

On les appelle aussi journaux d'usine. Ce sont des organes édités la plupart du temps par une grande entreprise, — quelquefois par le personnel lui-même, — qui servent à répandre parmi celui-ci des connaissances lui permettant d'élever sa culture gé-

nérale, de récréer son esprit et de développer ses notions professionnelles. Ils sont, en même temps, un lien entre tous les gens de l'entreprise.

Les journaux d'usine sont répandus dans le monde entier. L'étranger semble avoir précédé notre pays dans cette voie. Toutefois, on peut faire à ses organes un double reproche. Souvent ils insistent trop sur l'entreprise elle-même, son développement, son rendement, c'est-à-dire, sur sa vie matérielle. D'autre part, il n'est pas rare qu'on y aborde des discussions politiques, qu'on commente les événements du jour de cette nature, la direction y donnant son point de vue. Il en est ainsi en Allemagne.

Un exemple montrera la tendance utilitaire de ces journaux étrangers. En Belgique, la Manufacture des Chaussures F. F. publie un périodique qui s'intitule : « Revue pratique d'observations et de recherches sur le gouvernement des entreprises par la collaboration de tous les rouages et l'application des principes de l'organisation scientifique du travail ». Et en première page, on trouve ceci : « Notre but : la recherche du mieux dans l'ordre social et économique par l'organisation et l'éducation professionnelle. Notre champ d'expériences : nos usines, nos maisons de vente, leur activité analysée au point de vue essentiellement pratique ». Certes, le but indique que la question sociale ne sera pas négligée, mais on remarquera qu'elle n'est pas traitée sous un angle large, mais au point de vue un peu matérialiste, industriel et pratique. L'étude sociale humaine y cède le pas à l'organisation scientifique de la production.

En France, il semble que généralement on ait plus insisté sur le côté récréatif et social de ces publications. Certes l'esprit de maison, de rendement de

l'affaire n'a pas été négligé, mais il a été moins systématique. On n'omet pas d'y noter cette vérité que la prospérité de l'entreprise fait celle du travailleur et la sécurité de son emploi. Mais on y a mis plus de formes, en passant plus rapidement. Cela résulte d'une différence de mentalité qui tient à ce que le travailleur français, l'ouvrier particulièrement, met sa fierté à rester indépendant de son patron. Il réagirait s'il voyait dans son bulletin un plaidoyer « pro domo » de son entreprise. Il acceptera des conseils aimablement donnés, mais pas de directives affirmées. C'est pour cette raison qu'il écarterait délibérément le journal de son entreprise, s'il y lisait des commentaires sur les événements politiques et économiques. D'autre part, un journal technique lui rappellerait trop ses occupations quotidiennes pour qu'il s'y intéressât.

Une grande place sera laissée aux petites nouvelles intéressant le personnel (naissances, mariages, décès, décorations, mises à la retraite).

Certains de ces journaux d'entreprise sont parvenus à un développement des plus intéressants. Dans une étude qu'il leur consacrait, M. Pierre WALINE¹ constatait que si le mouvement de ces publications avait été tardif en France, du moins il pouvait avantageusement supporter la comparaison avec celui de l'étranger. « Il est permis de dire que nos propres
« journaux d'usines rachètent leur naissance tardive
« par une intelligence et une qualité de présentation
« que leurs confrères d'Europe n'offrent pas souvent
« et que pourraient même leur envier leurs précur-
« seurs américains. Dès maintenant leur collection
« mérite d'être feuilletée par tous ceux qu'intéressent
« les efforts consacrés à une organisation plus hu-
« maine de l'industrie. »

(1) Pierre WALINE : le journal d'usine. La nouvelle Revue des Jeunes, 15/2/31.

Cette conception a été adoptée par la plupart des journaux français. « Als-Thom », un des derniers nés, puisque son premier numéro a vu le jour en juin 1930, fait part de sa naissance en définissant immédiatement sa ligne de conduite. D'autre part, son seul sous-titre est tout un programme : « Als-Thom » organe périodique de liaison du personnel, des groupements de secours mutuels et des sections sportives de la Société Als-Thom ». Et il se présente ainsi :

« Voici le journal Als-Thom. Quel but poursuit-il ?
« Celui d'être un organe de liaison entre tous ceux
« qui travaillent à l'œuvre commune. Il leur apportera dans une série d'articles qui en formeront la
« matière principale, des renseignements d'ordre général sur la marche de notre entreprise. Ainsi il
« fera que chaque élément de ce grand tout aura conscience du rôle exact qu'il joue dans la vaste
« machine, il élargira le créneau par lequel son
« travail lui apparaît, il le fera participer à la vie
« d'ensemble de nos Usines.

« Il fera autre chose encore... Rien de ce qui intéresse notre travail ne doit nous être étranger,
« même si la chose dépasse le cadre de nos préoccupations quotidiennes. Ce journal nous tiendra au
« courant de ce qui se passe dans notre domaine
« industriel...

« Il fera autre chose encore... Il participera, avec
« votre consentement, à votre existence en dehors de
« l'usine, c'est-à-dire, à ce qui est proprement votre
« vie. Nous savons que l'on ne vit pas pour travailler,
« mais que l'on travaille pour vivre... Rien de ce
« qui vous touche ne doit être totalement indifférent
« à ceux que vous coudoyez tous les jours. Faites
« leur part de vos joies... dites-leur vos peines. Tissez

« entre eux et vous ces liens de sympathie humaine
« qui sont la douceur de la vie...

« Ce journal vivra pour vous et par vous.. »

On ne saurait mieux définir son objet : solidariser tous les gens de l'entreprise par le sentiment de leurs intérêts communs, développer entre tous, ces liens de l'amitié qui font la société plus douce. Et « Als-Thom » insiste et développe sa conception :

... « Chacun dans l'Usine peut faire son travail
« replié sur lui-même. L'usine vivra, mais elle vivra
« d'une vie diminuée. Tout de même une entreprise
« comme la nôtre, ce n'est pas que cette juxtaposi-
« tion d'éléments dont chacun resterait sans lien
« moral avec les autres... Nous sommes autre chose...
« Nous sommes quinze mille qui vivons sur notre
« affaire, quinze mille cœurs, quinze mille cerveaux.
« quinze mille hommes et nous ne sommes pas des
« pièces de machines; nous pensons, nous sentons,
« nous voyons... Dans tout travail industriel, il y a
« un grand élément humain; il suffit de vouloir le
« dégager pour qu'il apparaisse dorénavant à tous
« les yeux, pour que le travail lui-même s'en anime.
« Ce journal donnera un sens à vos travaux. »

Toute cette conception sociale et pratique est donc vue sous un angle corporatif très affirmé. On visera à faire du journal d'usine quelque chose de vivant. On associera la vie de l'individu à la vie de l'usine.

Le journal illustrera les articles documentaires par des vues de l'usine, de l'atelier, ou de travailleurs à leurs occupations; la rubrique même de l'état civil du personnel sera agrémentée des photographies des vieux serviteurs, des retraités, de ceux qui ont obtenu une promotion ou une distinction.

On servira la propagande commerciale de l'entreprise en montrant les productions nouvelles, les pro-

grès dans la fabrication. On suivra les produits dans le monde entier où on indiquera leur destination. Par-dessus l'entreprise, on intéressera le collaborateur à tout ce qui concerne la corporation entière, sa prospérité ou ses crises.

Pour développer les initiatives personnelles, on publiera les suggestions intéressantes du personnel, notamment en matière de procédés pratiques de prévention contre les accidents ou de perfectionnement dans la fabrication. Des primes seront allouées et les photos des inventeurs publiés.

En dehors de ces questions professionnelles, le bulletin d'usine sera l'organe tout naturel des groupements du personnel : associations de secours mutuels, artistiques ou sportives. C'est ce que précise le programme d'« Als-Thom ». Et le Bulletin du matériel téléphonique, le M. T., consacre des pages extrêmement vivantes à la chronique des sociétés sportives de l'usine. Les photographies qui lui sont procurées par des concours spéciaux, ouverts parmi le personnel, illustrent les comptes rendus.

L'Echo de la S. T. C. R. P., feuille du personnel de la Société des Transports en Commun de la Région Parisienne, peut-être moins brillant comme présentation, est cependant parmi les publications les plus intéressantes. De très agréables articles y sont consacrés à l'histoire pittoresque des transports à Paris.

D'autres bulletins s'intéressent essentiellement aux œuvres sociales, le surplus du journal ne devant servir qu'à illustrer et entourer cette partie maîtresse. C'est ainsi que le « Trait d'Union », l'organe des Etablissements Pascal Valluit, est surtout le prolongement et la chronique des œuvres sociales de l'affaire. La plus large place est donnée au compte rendu des pièces jouées sur son théâtre par la troupe du personnel ou

les tournées de passage, des conférences faites. Il publie les succès de l'association sportive, relate les fêtes de l'Arbre de Noël des enfants, les communications de la coopérative de consommation et de la caisse d'allocations, les événements de famille du personnel et ses distinctions.

Il est à noter, au surplus, que le *Trait d'Union* est le doyen de nos journaux d'entreprise puisqu'il a vu le jour en 1920.

A côté du doyen, notons le benjamin, le dernier-né, qui s'intitule « L'Etat... Notre Réseau » organe des Cheminots de l'Etat, dont le numéro de propagande parut en août 1931, le premier fascicule régulier devant voir le jour le 1^{er} octobre. Sa présentation a profité de toutes les améliorations apportées à ses confrères. Il ne sera pas répandu gratuitement, mais seulement distribué à ceux qui s'y seront abonnés, car il ne doit rien coûter au réseau. Au point de vue économique pur, cette façon de voir est louable. Il est à craindre, cependant, que son but social ne soit pas atteint, le nombre des abonnés pouvant n'être que très modeste par rapport au nombre des agents du réseau.

C'est M. DAUTRY, que nous avons vu l'animateur des cités-jardins du Nord, qui présente le nouveau-né et expose son but : « Nous sommes quatre-vingt mille à « travailler coude à coude. Cela crée des liens entre « nous : liens professionnels de collaboration; liens « intellectuels de compréhension, liens sentimentaux « de camaraderie. Ainsi la revue que vous aimeriez « avoir, m'avez-vous dit, devrait non seulement vous « tenir au courant de la vie du réseau et des autres « réseaux français et étrangers, mais de la vie de vos « sociétés, et de votre vie, c'est-à-dire, des événements « heureux et malheureux touchant les cheminots de « l'Etat, qu'ils soient en activité, ou que, leur carrière

« remplie, ils nous aient quittés pour jouir de leur « retraite. Une revue de famille en un mot. »

On le voit « Notre réseau » est de même inspiration que ses devanciers. La formule était donc bonne puisqu'elle a été reprise par un homme aussi expert en matière sociale que M. DAUTRY.

Le numéro specimen est à forte tendance instructive et professionnelle, mais il consacre d'intéressantes pages à des questions plus nettement sociales : il rapporte ainsi les efforts du Réseau pour atténuer la crise du logement, donne à la femme et à la fille du cheminot des conseils pratiques pour la tenue d'un intérieur et la cuisine, un article sur la T. S. F., une rubrique spéciale aux victimes du devoir ou aux actes de courage, cite les belles familles et les belles carrières de ses agents, donne une chronique des sociétés sportives et autres et des jeux récréatifs.

Dans une mesure variable tous les journaux d'usine français sont composés dans ce même sens social. Naturellement les articles varient avec la nature plus particulière de l'entreprise : le bulletin de la Société des Transports en Commun de la Région Parisienne enregistrera les mots amusants recueillis par ses agents sur la circulation dans Paris. L'ingéniosité des rédacteurs sera inépuisable pour varier les distractions offertes par le journal.

Et cependant, malgré son utilité, son rôle bienfaisant, le journal est un luxe que peu d'entreprises peuvent s'offrir. C'est que pour se créer et vivre il devra réunir des conditions qui ne se rencontrent qu'assez rarement. Il faut que l'effectif de l'affaire soit considérable pour que l'effort porte des fruits suffisants; qu'il soit stable, parce qu'il ne peut être question d'intéresser un personnel de passage; qu'il comporte une proportion suffisante d'esprits ouverts

susceptibles de comprendre la mission du journal et d'y collaborer éventuellement. Il faut enfin que les chefs de l'entreprise comprennent l'intérêt de la publication et consentent à ouvrir à celle-ci les crédits nécessaires à sa vie.

Sauf en de louables exceptions dues essentiellement à des chefs d'usine plus particulièrement sociaux, ces conditions ne se réunissent guère que dans les entreprises de transports, de distribution, de constructions mécaniques ou électriques, les industries textiles et parfois les grands magasins.

*

* *

Avant de passer à l'étude particulière de l'œuvre sociale de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité, il est bon de se retourner sur l'ensemble de l'œuvre sociale patronale pour en mesurer l'ampleur et la diversité et de se demander comment cette entreprise aura résolu le problème social.

On verra dans les pages qui vont suivre comment, dans ses grandes lignes, elle a suivi largement la voie déjà tracée que nous venons de parcourir, mais aussi comment, sur des points importants parfois, elle s'en est écartée en raison de situations particulières.

Ce n'est qu'après cette nouvelle étude qu'il y aura lieu d'apprécier l'effort immense du patronat en général et celui de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité en particulier.

DEUXIEME PARTIE

L'ŒUVRE SOCIALE DE LA COMPAGNIE PARISIENNE DE DISTRIBUTION D'ELECTRICITE

Observations préliminaires.

La C. P. D. E., avons-nous dit au début de cette étude méritait d'être examinée spécialement. Cette deuxième partie de notre sujet sera donc une sorte de monographie de l'œuvre remarquable de cette entreprise, œuvre qui vaut d'être soulignée et répandue dans le public préoccupé des questions sociales comme un exemple destiné à provoquer une action analogue dans des milieux encore en retard sur ce point.

En outre, la comparaison des directives suivies et des méthodes employées avec celles des autres entreprises pourra permettre de fixer des efforts encore hésitants et d'arriver à des résultats d'ensemble dont les effets bienfaisants se feront sentir dans les autres organisations.

Trois observations s'imposent au début de cette étude qui permettront de comprendre à sa juste valeur l'effort social de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité.

Il est bon de noter d'abord que les résultats que

nous allons indiquer ne devront pas être considérés quantitativement, mais relativement. Le personnel de la Compagnie ne compte au 1^{er} octobre 1931, que 4.479 agents, dont 2.887 ouvriers et 1.592 employés. Il est donc modeste si on le compare au personnel de certaines caisses ou de consortiums tels que la Caisse de compensation de la Région Parisienne ou le Consortium de l'industrie textile de Roubaix Tourcoing dont les effectifs bénéficiaires dépassent la centaine de mille. Les chiffres que nous donneront n'auront ainsi qu'une valeur de comparaison. Mais sur ce terrain, on pourra prétendre cependant que l'effort de la C. P. D. E. est supérieur à celui de l'ensemble des autres organisations patronales, aussi bien dans son importance que dans ses résultats.

D'autre part, il sera bon de noter que cette Compagnie était particulièrement bien placée pour entreprendre son œuvre magnifique. Jeune et organisée d'après les données les plus modernes de travail, puissante et prospère, exploitant dans un centre d'activité incomparable une industrie dont le développement est encore loin d'être atteint, secondée par un personnel de choix au recrutement facile, la C. P. D. E. devait entrer sur le terrain de l'action sociale avec une hardiesse intellectuelle et matérielle que bien peu d'entreprises pourraient égaler.

Enfin, les bénéficiaires de son action étant d'un niveau moyen supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs des autres corps de métier, il était normal que l'effort de l'entreprise soit mieux compris et qu'on obtienne du personnel l'adhésion et la collaboration désirées.

Tous ces éléments favorables étaient, cependant, contrebalancés, du moins en partie, par une difficulté

qui n'entrave pas l'action sociale de la plupart des autres entreprises.

En effet, la fonction de la C. P. D. E. étant de répartir le courant électrique dans une vaste agglomération, la Compagnie était dans la nécessité d'avoir sur une quarantaine de points de la capitale et de la banlieue des Sections, Centres, Sous-Stations, Magasins et Usines disséminés pour répondre à ce besoin. Les mêmes nécessités pratiques l'empêchaient d'avoir une seule usine productrice d'énergie.

Cette difficulté se rencontrera dans toutes les manifestations de l'action sociale que nous étudierons et occasionnera notamment une dispersion d'efforts des plus gênantes.

Les indications de cette étude nous ont été fournies tant par la Direction de la C. P. D. E. que par les rapports annuels du Service social.

On y verra que l'ensemble de l'œuvre a l'avantage de présenter le développement logique d'un mouvement social bien compris, partant de l'aide immédiate à la famille, pour aboutir à une œuvre d'ensemble aux rameaux les plus divers, tous rattachés cependant au même tronc dont ils sont issus.

De très intéressantes indications nous ont été données également dans les services que notre enquête nous a amenés à étudier.

CHAPITRE PREMIER

Une politique de natalité.

Un plan de politique familiale.

C'est en 1926 que la Direction, devant les difficultés de la vie rencontrées par son personnel et soucieuse de prendre une part plus active au mouvement social patronal, résolut de développer largement les avantages qu'elle faisait à ses agents.

Elle se préoccupa de l'établissement d'un plan de politique familiale dont elle s'inspirerait pour diriger son action.

L'enquête fut menée à bien; le rapport présenté en avril 1926. Il examinait la situation d'alors à la C. P. D. E. et la comparait à ce qu'elle était dans de grands organismes patronaux qui pouvaient servir d'exemples, notamment la Maison Michelin.

Le rapport débutait par un véritable cri d'alarme :
« Les Français n'ont plus d'enfants ! »

« A la C. P. D. E., on compte actuellement moins de
« 2.000 enfants pour environ 4.000 employés et ouvriers. Un enfant pour deux agents. Et sur 1.400
« familles, on n'en trouve qu'une centaine qui ait plus
« de deux enfants, cinq qui en aient plus de 4, aucune
« qui en ait plus de six.

« Pourquoi n'a-t-on pas d'enfants ? Parce que c'est
« trop cher. Une famille de quatre personnes, père,

« mère et 2 enfants ne peut pas vivre aujourd'hui
« avec moins de 15.000 frs et cette évaluation est un
« minimum très rigoureux. »

Le problème était posé dans toute sa brutalité avec
« la sécheresse des chiffres. Il pouvait se résumer
ainsi : « Pas d'argent, pas d'enfant ! ». Certes, il n'y
a là qu'un des côtés du problème. La question sociale
ne saurait se résoudre par une question d'argent. A
la base il faut une aide matérielle efficace, mais celle-
ci ne servirait de rien si l'éducation morale de l'in-
dividu et des familles n'était faite. Et c'est pourquoi,
l'action sociale de la C. P. D. E. a été dirigée dans un
tel sens d'aide morale et éducative que le bienfait
purement matériel qu'elle distribue, de première im-
portance cependant, s'est trouvé passer au second plan
devant cette autre action d'élévation spirituelle.

Toute une « politique de natalité » a été proposée
dans ce rapport, avec évaluation de dépenses à pré-
voir. Il attirait vivement l'attention de la Direction
sur l'action sociale nécessaire et l'insuffisance de l'aide
familiale pratiquée à la C. P. D. E. depuis 1916 par
l'attribution des primes familiales réglementaires de
la Ville de Paris. Il ne pouvait être question de mau-
vaise volonté de la Compagnie, mais simplement d'un
manque d'attention dont elle s'était aperçue d'ailleurs
puisqu'elle avait demandé le plan d'action qui lui était
soumis. En outre, les augmentations successives des
traitements, nécessitées par la hausse du prix de la
vie, étaient toujours appliquées avec un très long re-
tard par suite de la complication des rouages admi-
nistratifs de la Préfecture, de telle sorte qu'il se pro-
duisait toujours au détriment du personnel un dé-
calage entre deux éléments — coût de la vie et
gain — qui auraient dûs rester équilibrés.

« Il faut, dit le rapport, par une politique de na-

« talité, aider les enfants à naître, puis les aider à
« grandir et à devenir des hommes par une action
« sociale méthodique.

« Les interventions de l'Etat dans ce domaine se-
« ront incomplètes. Le devoir et l'intérêt bien entendu
« des entreprises est de suppléer à l'insuffisance éta-
« tiste. »

Le rapport ajoute que cette action pourrait être assez aisément supporté par une entreprise privée.

Enfin, la conclusion du préambule du projet, cette sorte d'exposé des motifs, plaçait l'action à entreprendre dans son vrai cadre, celui de la vie française toute entière. Il importe de la citer : « En en-
« trant dans la voie d'une politique très active d'amé-
« lioration du salaire familial, la C. P. D. E. peut
« donner un exemple qui sera certainement suivi.
« Elle sera à la tête d'un mouvement social d'où
« peut ressortir une véritable renaissance du pays.
« Il faut d'ailleurs se rendre compte que son intérêt
« même lui commande ce que seul le sentiment de
« ses devoirs suffirait à lui dicter. Cela a été observé
« très justement : « Il faut convaincre la mentalité
« française qu'en élevant sans cesse le niveau des
« conditions d'existence, loin de gaspiller, on crée la
« richesse. »

C'est de cette enquête que sont sorties les mesures qui vont être étudiées. L'expérience a seulement permis de modifier certains desiderata de l'enquêteur et de faire de la doctrine exposée des applications un peu différentes selon les nécessités et les contingences. C'est ainsi, par exemple, qu'il n'a pas été donné suite à la proposition de création d'une ou plusieurs cités-jardins qui seraient propres à la C. P. D. E., la réalisation de celles-ci n'ayant pas

semblé possible, notamment en raison de la dispersion des établissements de la Cie.

Le rapport énonçait les différents chapitres d'une action sociale bien comprise : primes de naissance, primes d'allaitement, primes de mariage, éducation physique et sport, lutte contre la maladie, colonies de vacances, bourses scolaires, logements et cités ouvrières, allocations familiales.

Il est à noter, au surplus, que l'action sociale de la C. P. D. E. s'est trouvée déborder le projet de 1926 et qu'il semble qu'elle n'ait pas encore atteint son apogée, sa jeune expérience ne demandant qu'à modeler son effort selon l'utilité de l'aide.

L'exposé du rapport de 1931 à la Direction sur l'activité du Service Social met en lumière le plan d'ensemble qu'a suivi la C. P. D. E. pour établir son action sociale. C'est en quelques lignes et dans sa sécheresse voulue, un programme complet.

« Les traitements et salaires payés par les Compagnies d'Electricité et en particulier par la C. P. D. E. sont meilleurs que ceux d'autres entreprises et beaucoup d'agents, surtout dans le petit personnel, gagnent six fois plus qu'avant la guerre et davantage. »

« En dehors de leur traitement ou salaire, employés et ouvriers peuvent recevoir diverses allocations complémentaires et des primes annuelles instituées pour les intéresser à la marche de l'exploitation.

« Pourtant ces traitements..... suffisants pour les agents mariés dont la femme ne travaille pas... ne permettent guère d'avoir des enfants. « On n'a pas d'enfants parce que c'est trop cher ». Une famille de quatre personnes, père, mère et deux enfants ne peut vivre aujourd'hui avec moins de 20.000 frs à Paris. Il y a quelques années, la naissance d'un

« bébé pouvait devenir, dans certains ménages, une
« véritable catastrophe, et un grand progrès a été
« réalisé avec la création des allocations familiales.
« Aux allocations régulières pour charges de famille,
« la C. P. D. E. a ajouté des allocations complémen-
« taires.

« Puis il parut raisonnable d'aider le personnel au
« moment des événements coûteux de l'existence,
« comme l'entrée en ménage, les naissances, les ma-
« ladies, les études, etc... qui entraînent des dépenses
« excessives pour des budgets équilibrés avec peine.

« La C. P. D. E. comprit qu'il ne fallait pas tout
« attendre des interventions de l'Etat, mais que le
« devoir et l'intérêt bien entendu des entreprises
« étaient de suppléer à l'impuissance étatique. Et c'est
« non seulement une « politique de natalité », mais
« une véritable politique sociale et familiale dont la
« Compagnie a établi le programme. L'exécution en
« est déjà largement commencée.

« Après avoir créé ces allocations et ces primes
« au mariage, à la naissance, à l'allaitement, etc...,
« la Compagnie se rendit compte qu'elle devait rap-
« procher sa Direction et son Personnel et connaître
« mieux les besoins, l'esprit et les réactions de celui-
« ci. Un service social fut chargé de visiter les fa-
« milles, de lutter contre la maladie et de la prévenir
« par des colonies de vacances, de renseigner les
« agents de toutes les manières.

« Ce contact nouveau avec les familles révéla tout
« de suite la principale préoccupation, surtout
« dans les familles nombreuses : la question du lo-
« gement. Un service de l'habitation fut créé pour
« aider les agents à se loger et de beaux résultats ont
« été obtenus.

« Des avantages matériels divers ont été donnés

« par l'ouverture de restaurants et l'organisation
« d'achats en commun.

« La C. P. D. E. s'est également préoccupée de
« compléter l'éducation de ses agents et a mis sur
« pied une véritable université qui englobe des cours
« divers, sans parler des bourses scolaires accordées
« aux enfants.

« Les loisirs des travailleurs sont également rem-
« plis grâce à un groupe sportif et artistique très
« actif, à des cours de T. S. F., des séances de ci-
« néma. Enfin, un Bulletin du Personnel assure une
« nouvelle liaison entre tous les éléments de ce Per-
« sonnel. »

Telles sont les diverses parties du programme qui
sont étudiées plus en détail ci-après.

Il sera bon, chemin faisant, de mettre en parallèle
l'effort de la C. P. D. E. avec celui de la Maison Mi-
chelin qui a tant fait dans le même sens et qu'on
prendra, pour ce motif, comme type de comparaison.

Les allocations familiales.

Depuis 1916, conformément à un arrêté préfectoral,
la Cie avait étendu à son Personnel le bénéfice des
allocations accordées par la Ville de Paris à ses
agents. Les primes allaient à cette époque de 190 frs
par an pour le premier enfant, à 900 frs pour le neu-
vième, du moins lorsque les traitements et salaires
n'excédaient pas l'échelle 3.000/4.500 frs.

Augmentée successivement l'allocation varie depuis
le 1^{er} juillet 1929, de 660 frs pour le premier enfant
à 1.920 frs à partir du quatrième. C'était là un sé-
rieux effort que la Compagnie jugeait cependant in-
suffisant, son accroissement ne suivant pas celui des
charges familiales occasionnées par la venue d'en-

fants, mais qu'elle ne pouvait augmenter directement, une loi du 21 octobre 1919 interdisant aux Départements et aux Communes d'accorder des allocations supérieures à celle de l'Etat. C'est sous forme d'allocations complémentaires que la C. P. D. E. a résolu la difficulté et qu'elle a augmenté les allocations réglementaires.

D'une manière générale, ces dernières se sont presque trouvées doublées, ainsi qu'il résulte du tableau ci-après :

Allocations Réglementaires		Allocations Complé- mentaires	Cumul	Total
1 ^{er} enfant	660 fr.	600 fr.	1.260 fr.	1 enfant 1.260 fr.
2 ^e —	960	800	1.760	2 enfants 3.020
3 ^e —	1.560	1.000	2.560	3 — 5.580
4 ^e —	1.920	1.200	3.120	4 — 8.700
5 ^e —	1.920	1.200	3.120	5 — 11.820
6 ^e —	1.920	1.200	3.120	6 — 14.940
7 ^e —	1.920	1.200	3.120	7 — 18.060
8 ^e —	1.920	1.200	3.120	8 — 21.180

La prime est attribuée à tout ouvrier ou employé ayant à sa charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans. Il continue toutefois à la toucher jusqu'à 18 ans pour les enfants en apprentissage et 21 ans pour ceux qui poursuivent leurs études. On remarquera que ce maintien de la prime familiale après l'âge de 16 ans est destiné à favoriser le père de famille donnant à son enfant, par son sacrifice, la possibilité de posséder un véritable outil de travail, le métier qualifié, ou une instruction lui permettant d'arriver à une situation intéressante.

En 1928, le montant des deux allocations réglementaire et complémentaire a atteint le chiffre de 3 mil-

lions 376.355 frs; en 1929, celui de 3.649.272 frs; en 1930, celui de 4.456.652 frs.

Il n'y a que le personnel temporaire de la Compagnie (environ une centaine d'agents) donc non assimilé au personnel régulier, qui est affilié pour le service des allocations familiales à la Caisse de compensation de la Région Parisienne, dont le taux pour les enfants âgés de moins de 16 ans varie de 360 frs par an, pour un enfant, à 3.360 frs pour cinq, les autres touchant uniformément et chacun 960 frs.

La Maison Michelin, elle, attribuait des allocations à partir de trois enfants seulement, qui variaient de 540 frs par an pour trois enfants, à 960 frs pour huit enfants. Ces allocations ont été instituées en mai 1916.

Elle les attribue actuellement pour le premier enfant, mais la différence reste grande entre les allocations des deux entreprises. A peu près semblables pour le premier enfant, elles sont à Clermont-Ferrand, pour huit enfants de 12.981 frs et à la C. P. D. E. de 21.180 frs. Il est vrai que les familles aussi nombreuses sont bien rares, ce qui atténue dans la pratique une inégalité de traitement au profit du Personnel de la C. P. D. E.

Primes de mariage et primes de naissance.

Le mariage ou l'arrivée d'un enfant causent dans un budget modeste une rupture d'équilibre que les ressources normales du ménage ne peuvent rétablir. Dans ces circonstances, la Direction accordait des avances à ses Agents, remboursables sur leurs appointements. Avec l'accroissement du prix de la vie, les demandes de prêts devenaient de plus en plus fréquentes. Elles étaient motivées par le désir de se

procurer des meubles, de payer les frais d'accouchement ou de layette.

Aussi la C. P. D. E. décida-t-elle d'accorder, à compter du 1^{er} octobre 1926, à tout agent ayant une année de présence et sur demande individuelle, une prime de mariage de 1.000 frs destinée à aider le jeune ménage, favoriser le mariage et lutter contre l'union libre, en aidant l'installation des jeunes gens.

Au cas où les deux conjoints sont agents de la Compagnie, ils reçoivent chacun semblable prime.

En 1928, la Compagnie a versé pour primes de mariage une somme de 153.000 frs; en 1929 et en 1930, 154.000 frs.

Chez Michelin, il n'y a pas de prime de mariage.

D'autre part, en 1926, également, la C. P. D. E. créait la prime de naissance destinée à couvrir les frais de l'accouchement et à donner à la mère le concours payé d'une aide pour s'occuper du ménage et des autres enfants pendant son alitement et sa convalescence. Elle est progressive pour cette raison et ainsi fixée : 500 frs pour la première naissance, 1.000 frs pour la deuxième et la troisième, 1.500 frs à partir de la quatrième. De plus, un complément de 500 frs est donné pour la layette du premier enfant.

L'année de présence du père et de la mère est également nécessaire pour le bénéfice de la prime donnée pour toute naissance légitime.

Les dames employées profitent d'un congé de huit semaines, quatre avant et quatre après l'accouchement.

Les allocations de naissances versées en 1928 se sont élevées à 281.000 frs; en 1929 à 269.250 frs et en 1930, à 306.750 frs.

Chez Michelin, on attribue à titre de prime de

première naissance une indemnité de 400 frs pour parer aux achats nécessaires de layette, de berceau et de voiture. Pour les autres naissances la prime est de 250 frs.

En bénéficient : les ouvrières et employées de l'usine après un an de présence, sauf si le mari travaille dans une maison concurrente, les femmes dont le mari est occupé depuis le même temps et qui ne travaillent pas elles-mêmes, soit dans une maison concurrente, soit dans une administration versant des allocations semblables. Dans ce cas, celles-ci devraient être déduites.

A 8 mois de présence, ces primes sont de moitié seulement.

D'autre part, chez Michelin, les ouvrières qui interrompent le travail pendant le mois qui précède les couches et celui qui les suit, reçoivent, après un an de présence une prime de 400 frs à titre d'indemnité de chômage, réduite à 300 frs en cas de présence de 8 mois seulement.

Primes d'allaitement.

Les médecins sont unanimes à reconnaître les bons résultats de l'allaitement maternel. Les statistiques indiquent que la mortalité de la première année est considérablement moins forte chez les enfants élevés au sein que chez ceux qui sont alimentés d'une autre manière. La C. P. D. E. a donc institué une prime d'allaitement pour les dames employées et épouses d'agents.

Les premières, depuis le 1^{er} janvier 1928, ont droit à une mise en disponibilité sans solde, mais reçoivent une allocation mensuelle de 600 frs pendant les quatre premiers mois, à compter de l'expiration du

congé payé de grossesse; de 450 frs pendant les 4 mois suivants; de 300 frs ensuite jusqu'à ce que l'enfant ait atteint sa première année, soit au total 5.400 frs.

Pour empêcher les abus possibles, il est interdit aux bénéficiaires de se livrer pendant la durée de l'allocation à un travail rémunéré, même à domicile. Le repos indemnisé leur est donné pour s'occuper de leur enfant uniquement.

Les femmes d'agents, non employées et qui allaitent se voient octroyer une prime mensuelle répartie sur un an. Elle est de 200 frs pour chacun des quatre premiers mois, de 150 frs pour chacun des 4 mois suivants et de 100 frs pour chacun de ceux terminant l'année. Elle est donc de 1.800 frs pour l'année entière.

Un certificat attestant l'allaitement doit être fourni chaque mois au service du Personnel. Les primes sont payées par mandat à domicile au nom de la mère. Il est en effet nécessaire que ce soit celle-ci qui reçoive cet argent que sa situation lui procure et que le mari n'ait pas le moyen de le réserver à la satisfaction de besoins personnels, ce qui autrement ne saurait manquer d'arriver parfois.

Lorsque l'allaitement au sein est impossible une prime spéciale peut être, après enquête, attribuée à la mère qui se consacre à élever son enfant. Elle est variable selon les cas.

Les primes d'allaitement se sont élevées, en 1928 à 358.687 frs, dont 29.075 pour les dames employées; en 1929 à 373.449 frs; en 1930, à 380.363 frs.

Chez Michelin, les mères nourrissant leur enfant et remplissant les conditions pour toucher les primes de naissance, reçoivent à leur domicile, à la fin de chacun des 12 mois qui suivent la naissance, une prime de 60 frs, soit au total 720 frs.

Service Social.

Comme les caisses de compensation, la C. P. D. E. a institué un service social. Elle a fait sienne cette doctrine que les rapports entre employeur et employés ne doivent pas être seulement des relations de travail. La Compagnie, par-dessus le travailleur, vise à atteindre l'homme et le père de famille, à être renseignée sur ses besoins, sur ses peines, pour pouvoir étendre ou modifier ses institutions sociales et améliorer ainsi sa vie.

Elle a donc créé pour développer le lien de sympathie morale et d'assistance, ses assistantes sociales. Il n'est pas inutile de donner la définition de leur rôle, telle qu'elle est relatée dans le rapport annuel de 1931.

« Leur formation les prépare à seconder et à compléter l'action du médecin pour tout ce qui regarde la lutte contre la maladie et l'hygiène. Elles sont les guides désignés des jeunes mères, pour les soins à donner à la première enfance. Elles ont leur place partout où il s'agit de faire régner la salubrité, la propreté et la santé.

« Mais leurs connaissances ne se limitent pas au domaine de la médecine et de l'hygiène. Elles sont administratives, juridiques, pédagogiques; elles s'étendent aux sujets les plus divers : apprentissage des enfants, bourses scolaires, orientation professionnelle et éducation, colonies de vacances, mutualité, utilisation des loisirs, etc... Leur bureau connaît de toutes les questions que fait naître la vie pratique et qui exigent, non seulement, un savoir théorique, mais surtout du bon sens et une vision concrète des choses, qu'il s'agisse d'assurances, d'impôts, d'achat d'un terrain, de rela-

« tions difficiles entre voisins ou entre parents. Si la
« question posée est tout à fait spéciale, — conten-
« tieuse ou autre, — l'intéressé est mis en rapports
« avec le service compétent.

Le Service Social de la C. P. D. E. compte actuellement quatre dames assistantes qui sont à la disposition du personnel à de nombreuses permanences.

A l'origine, elles n'étaient chargées que d'apporter aux jeunes mères la prime de naissance et la prime d'allaitement. Inévitablement, au contact des familles, leur rôle devait grandir. Tâche ingrate cependant, qu'elles durent mener avec tact, les marques d'attention de la Compagnie n'ayant pas toujours été reçues au début, comme elles le méritaient. Il fallait montrer aux familles visitées que le but était uniquement de les aider, alors que certains voulaient voir en elles des colporteuses de secrets ou des enquêteuses pleines de malveillance pour certains. Leur effort a cependant suffisamment triomphé et leur utilité été assez démontrée puisque les deux assistantes instituées au début du service, le 1^{er} octobre 1927, se sont vues rejointes par deux nouvelles dames. En effet, leur rôle étant mieux apprécié, la connaissance de ce qu'elles ont fait plus répandue par les bénéficiaires, elles sont de plus en plus appelées.

Pour que l'action sociale de la C. P. D. E. puisse être efficace et acceptée dans les différents milieux du personnel, il était nécessaire que le mouvement fut dirigé dans un esprit de neutralité absolue, au point de vue politique cela va de soi, mais sur le terrain confessionnel également. Il est vrai que dans certaines régions, le service social a pu être confié à des œuvres religieuses. La composition du personnel le permettait sans doute. En ce qui concerne la région parisienne, la question se posait autrement, beaucoup

d'ouvriers et d'employés étant indifférents, d'autres étant résolument hostiles à toute idée religieuse.

Il a été reproché plus haut à certains journaux d'entreprises, particulièrement à des organes allemands, de traiter des questions politiques et économiques en donnant les directives patronales sur celles-ci. On ferait le même grief à une Direction qui, parmi un personnel de confessions et croyances très diverses, donnerait une allure confessionnelle à ses œuvres sociales. Ce serait, d'ailleurs, vouer celles-ci à un échec absolu. La C. P. D. E. s'est bien gardée de cet écueil et ce serait bien à tort que des reproches pourraient lui être adressés à ce sujet.

Chaque fois que le service social a à orienter une famille vers une colonie de vacances pour les enfants, un dispensaire ou un hôpital, il donne aussitôt tous renseignements utiles sur la tendance confessionnelle de l'organisation. Les familles, ainsi prévenues, choisissent en pleine connaissance de cause et ne peuvent pas ainsi alléguer plus tard une surprise qui ne serait pas fondée.

C'est d'ailleurs une tendance de plus en plus générale que cette neutralité absolue, mais déférente pour tous les enseignements religieux. Les œuvres confessionnelles elles-mêmes sont portées fréquemment à la pratiquer. Il en est ainsi dans les œuvres du Moulin-Vert, mouvement social remarquable, dirigé par un prêtre parisien, l'Abbé Violet.

CHAPITRE II

Les extensions de l'œuvre sociale.

Colonies de vacances.

C'est par les relations que font les assistantes sociales de leurs visites que la Direction connaît les besoins de son personnel. C'est parce qu'elles ont signalé les mauvaises conditions d'hygiène de nombreux locaux habités par les familles d'agents que la Compagnie a décidé d'aider les parents à retirer pendant quelques semaines leurs enfants de ces lieux malsains, pour les envoyer l'été à l'air pur, faire provision de forces pour le reste de l'année. A défaut de pouvoir remédier radicalement au problème de l'habitation, on a voulu cependant parer en partie aux dangers des mauvais logis, en envoyant les enfants en colonies de vacances.

La Compagnie se défend d'avoir voulu faire une largesse gratuite à ses agents. En effet, elle les fait contribuer aux frais de séjour des enfants en colonies; elle ne veut donc qu'aider; mais faisons remarquer qu'elle contribue cependant aux deux tiers de la dépense de ces séjours, déjà réduite au minimum.

Le coût d'un séjour d'un mois revient en moyenne à 130 frs par enfant pour une famille, le voyage étant compris dans cette somme. Les allocations pour

charges de famille s'élevant à 100 frs pour un enfant, à 250 frs pour deux; on voit que le séjour des deux enfants est couvert par le montant de ces allocations.

Jusqu'à maintenant la Compagnie n'a pas organisé de colonies de vacances qui lui soient propres. Elle aurait dû pour cela acquérir, en effet, un important immeuble et assumer de lourdes charges d'entretien et de surveillance. Mais la raison essentielle est qu'elle n'aurait pu offrir aux enfants qu'un séjour unique ne s'accommodant pas avec tous les tempéraments ni les goûts des familles. Elle a donc préféré diriger ceux-ci vers des œuvres ayant leurs colonies propres au sujet desquelles les meilleures références avaient été obtenues. Parmi celles-ci, citons l'Association Chamtionnet, Tout à Tous, les Camps de vacances, le Moulin Vert, l'Œuvre générale de l'enfance et les Pupilles de la Seine.

C'est en 1927 seulement qu'eurent lieu les premiers départs à la montagne, à la mer ou à la campagne. Vingt-quatre enfants en bénéficièrent. En 1928, 91 départs pour la Bretagne, l'Ile d'Oléron, la Sarthe, le Morvan, la Savoie, marquèrent le progrès du mouvement. En 1929, 87 enfants, et en 1930, 99 en bénéficièrent, dont 10 eurent des vacances exceptionnelles.

Chaque année, l'expérience aidant, voyait apporter de nouveaux progrès à l'organisation.

La dépense de la Compagnie fut en 1927 de 7.530 francs; en 1928, de 16.800 frs; en 1929, de 29.355 frs; en 1930, de 30.239 frs.

Les bons résultats obtenus en s'adressant à des œuvres privées ont permis de ne pas s'arrêter à souscrire au vœu d'une grande colonie dans laquelle il n'y aurait que des enfants C. P. D. E., demandée par de nombreuses familles de bénéficiaires.

Bourses scolaires.

Une autre source de dépenses pour un ménage, c'est l'instruction des enfants. La Compagnie s'est efforcée d'aider les familles à laisser à leurs enfants méritants la possibilité de poursuivre des études qui leur donneront accès à des situations d'avenir. Elle a encouragé surtout l'enseignement supérieur, facultés et écoles spéciales, principalement d'électricité, l'enseignement secondaire bénéficiant de nombreuses bourses.

Depuis 1927, dix-sept bourses d'environ 1.500 frs chacune ont été ainsi distribuées.

Logement.

Le difficile problème du logement ne pouvait laisser la C. P. D. E. indifférente. La Compagnie a largement entrepris de le résoudre. Toutefois, il convient de remarquer que son œuvre ne peut être comparée numériquement avec les réalisations que d'autres ont pu mettre sur pied. Le problème ne se posait pas à Paris, comme à Tergnier, pour le Réseau du Nord, ou à Clermont-Ferrand pour Michelin, où de grandes cités pouvaient grouper, sans difficulté aucune, de nombreuses habitations. La grande dispersion de ses centres de travail ne donnait pas ces facilités à la C. P. D. E. qui devait aider ses agents à construire tout autour de Paris dans un périmètre de 25 kilomètres. Il est bon de se représenter la tâche infiniment compliquée que la Compagnie s'est donnée de surveiller la construction de 100 pavillons dispersés en cent lieux et de ne pas la comparer à celle qui présida à la construction de cent pavillons dans une des cités du Nord ou de Michelin. Tous les efforts que nous allons rapporter ont

été ainsi augmentés dans des proportions considérables.

Il est juste de noter également que la politique d'aide à la construction n'est, à la C. P. D. E. que relativement récente et que ce n'est qu'au cours de ces toutes dernières années qu'elle a pu commencer à porter des fruits effectifs.

Dès 1921, la Compagnie apporta son aide à ses agents pour leur permettre de grouper les premiers fonds nécessaires à la construction d'un pavillon ou le premier apport exigé pour pouvoir profiter des lois sur les habitations à bon marché.

De 1921 à 1928, elle accorda de telles avances à 247 agents pour une somme totale de 646.000 frs, soit environ 2.600 frs par avance. Toutes ces avances étaient remboursables par prélèvements sur les traitements et salaires, sans intérêt.

Au 1^{er} janvier 1929, il avait déjà été remboursé une somme de 473.265 frs, le reste continuant à s'amortir régulièrement et avec un déchet infime tenant à des circonstances particulières, notamment des décès. Les agents bénéficiaires ont réalisé leur dessein de construire de différentes manières : 81 par l'entremise d'une Société d'Habitations à Bon marché; 99 en donnant le travail à un entrepreneur; 57 ont construit par leurs propres moyens et 10 ont acquis des maisons déjà édifiées.

La loi du 13 juillet 1928, ou Loi Loucheur, est venue apporter de nouvelles facilités aux particuliers voulant construire et créer un grand mouvement populaire vers la propriété qui, jusque là, n'était accessible aux petites bourses qu'après une existence entière de travail.

D'autre part, le particulier, sans aide appréciable

ne pouvait envisager qu'une construction peu importante faite de matériaux de seconde catégorie.

Pas plus que les autres grandes entreprises, la C. P. D. E., pour sa politique du logement, ne pouvait bénéficier de la nouvelle loi dont les avantages étaient réservés aux particuliers. Pour elle, d'ailleurs, la construction de cités était difficile en raison de la dispersion de ses établissements dans la Ville et sa banlieue.

Sans construire elle-même, elle intensifia son programme de l'habitation, à partir de 1929, en prenant des participations dans le capital des Sociétés d'habitations à bon marché, en augmentant le nombre et l'importance des prêts et en créant un service de l'habitation.

C'est ainsi que la Compagnie prit une participation dans la Société des Cités-Jardins de la région parisienne, en raison de sa cité d'Orgemont près Epinay. Cette cité comportera 1.200 logements dont 750 en pavillons doubles à acquérir en location vente et 450 en appartements en location dans des immeubles de quatre étages.

Au printemps de 1931, huit familles C. P. D. E. étaient dans leur pavillon, cinq allaient emménager et six habitaient des appartements en location.

Concurremment les avances voyaient leur maximum porté à 15.000 frs.

La Compagnie accorda, en 1929, 98 avances représentant un total de 760.850 frs et en 1930, 179 pour une valeur de 1.458.070 frs. De sorte que l'aide pour l'habitation fut de 1921 à 1930, de 2.789.920 frs, dont plus de la moitié pour la seule dernière année.

Au cours de l'année 1931, les demandes d'avances furent encore très nombreuses. 147 furent accordées pour une somme de 1.312.640 frs.

Depuis 1929, le Bureau de l'Habitation est le conseil technique des agents en matière de construction. Il fut chargé de faciliter à ces derniers le bénéfice de la loi Loucheur. C'est l'expérience des années précédentes qui orienta l'activité de ce bureau en dirigeant les agents vers les Sociétés d'Habitations à bon marché ou de crédit immobilier. De nombreux exemples avaient montré la quantité de mauvaises opérations faites par suite de l'incompétence des intéressés en matière de construction et de leur mauvais sens des affaires. Il fallait donc joindre pour ceux-ci, à l'aide financière, une aide technique et administrative.

Ces mauvaises opérations étaient d'ordre différent : certains agents acquéraient des terrains ne répondant pas aux conditions légales de salubrité et se voyaient ainsi refuser le concours de sociétés d'habitations à bon marché sur lequel ils avaient compté ; d'autres, liaient partie avec des agents d'affaires peu scrupuleux, des prêteurs usuriers, ou encore s'adressaient à des entrepreneurs à bas prix ou incompetents qui n'édifiaient que des maisons insuffisantes et peu solides ou faisaient faillite avant d'avoir atteint le toit.

Le bureau de l'habitation se mit également à la disposition des agents déjà propriétaires pour leur permettre d'apporter des améliorations à leur construction ou pour l'agrandir. Mais là encore se manifestait la réalité de la grande maxime sociale que « mieux vaut prévenir que guérir », car la remise en état d'une maison mal conçue ou mal construite est une affaire des plus pénibles et des plus onéreuses. Combien de graves mécomptes auraient été évités si les agents avant de conclure une affaire étaient venus consulter le Bureau de l'Habitation. Il est vrai qu'ils y viennent de plus en plus, de telle sorte que l'utilité d'un service technique se faisant de plus en plus

sentir, en octobre 1930, un Bureau de renseignements et d'aide technique était créé comme dépendance du service des Bâtiments de la Compagnie. C'est ce bureau qui fait office bénévolement d'architecte auprès des agents qui s'adressent à lui, en soumettant à leur choix des plans types dressés par ses soins, en accord avec la Société Centrale de Crédit Immobilier. Il s'occupe des plans et devis, du choix des terrains convenables, et surveille l'exécution des travaux exécutés par les entrepreneurs particuliers des bénéficiaires. Il y a là pour les agents qui font construire une économie réelle de 2.500 à 3.000 frs, sans compter celle des mécomptes, autrement importants qu'ils évitent ainsi.

A peine créé, ce bureau, en liaison avec le service social et le bureau de l'habitation, marquait une activité très grande. En une année il effectuait 585 visites de terrains ou immeubles déjà construits.

Au cours de l'année 1931, s'est vérifiée la qualité de la formule mise au point par le service de l'habitation pour la maison isolée : avance pour l'acquisition d'un terrain ou pour faire les premiers fonds pour la construction; prêt par une Société de Crédit Immobilier; établissement des plans et surveillance des travaux à titre absolument gratuit par le Bureau de renseignements et d'aide technique.

Une « caisse du logement » dotée sur les ressources du domaine privé de la C. P. D. E. alimente la réalisation du programme de l'habitation.

Les résultats de ce programme n'ont pas été longs à porter leurs fruits. Alors qu'au début de la création du service de l'habitation, près de la moitié des consultants étaient des mal lotis, le grand travail d'éducation entrepris auprès des agents a permis de supprimer ces cas regrettables parmi les nouveaux, les

anciens subsistant cependant parfois en raison de l'impossibilité qu'il y avait à redresser leur situation définitivement compromise.

Les conseils des dames assistantes et les articles consacrés au problème dans le bulletin du personnel ont contribué à ces résultats, avec les consultations du service technique du bâtiment et du bureau de l'habitation.

Un détail qui montre le désir des agents, de tous les Français en général, de se tirer d'affaire soi-même, sans aide de personne, c'est la difficulté qu'ont eu, dans de très nombreux cas, ces différents services à convaincre ceux qui se proposaient de construire, de l'utilité d'un emprunt leur permettant de réaliser immédiatement la demeure suffisante et durable. Souvent il a fallu presque forcer la main de ceux qui devaient bénéficier d'un mieux-être.

277 agents étaient au début de l'année 1931, propriétaires de leur maison. En quelques mois, le progrès est considérable, puisqu'au 1^{er} mai suivant, il y avait 306 propriétaires de leur immeuble, 282 agents ayant édifié leur construction avec une avance de la Compagnie, 24 l'ayant construite sans cette intervention, mais avec ses conseils. Beaucoup d'autres se préparent à les imiter.

On peut dire qu'à l'heure actuelle, un employé ou un ouvrier de la C. P. D. E., économe et sérieux, peut en très peu de temps disposer de la maison qui lui permettra l'indépendance et la poussée de sa famille, grâce au jeu combiné de l'aide technique et financière de sa Compagnie avec loi sur les Habitations à bon marché. Et c'est un des grands points de la question sociale.

Pour sa politique du logement, la Maison Michelin n'était pas gênée, elle, par la dépendance adminis-

trative qui tient la C. P. D. E., ainsi que par la dispersion des effectifs de celle-ci et les prix élevés des terrains dans la banlieue parisienne. Comme les grands groupes industriels, Michelin a couvert la banlieue de Clermont-Ferrand de cités merveilleusement organisées formant de petites villes aux vastes voies, avec leurs jardins, leurs bâtiments d'utilité commune, leurs écoles, jusqu'à leurs églises. Plus anciennes que celles du Nord et des Compagnies minières de la même région et surtout des mines de potasse d'Alsace, ces cités n'ont pas leur variété, leurs couleurs fraîches et leur élégance.

Cela ne diminue en rien l'effort magnifique de la Maison Michelin qui, au premier janvier 1929, logeait 3.000 familles dans ses cités, et 162 dans les villages voisins, moyennant des loyers tout à fait modestes.

Les réalisations de la C. P. D. E. et de Michelin en matière d'habitation présentent donc deux types tout à fait différents. La politique de la première d'aide à la construction, faisant des agents des propriétaires, est cependant d'une portée beaucoup plus sociale que la seconde. Il semble que sur ce terrain, la Compagnie soit en tête du mouvement social.

Restaurant et Groupement d'achats en commun.

Par suite de la crise du logement ou du goût naturel de jouir des conditions plus saines de la vie à la campagne, beaucoup d'agents habitent la banlieue et ne peuvent rejoindre leur foyer pour déjeuner. Ils en sont réduits à prendre ce repas dans des restaurants où la place est rare, la nourriture peu abondante ou douteuse et le prix élevé. Il est à peu près nécessaire à un agent de dépenser pour chacun de

ces repas une dizaine de francs, ce qui entame beaucoup trop ses appointements.

Aussi, au cours de la guerre, un réfectoire avait-il été installé au siège de la Compagnie. En 1923, l'institution était développée et un restaurant modèle installé sous les combles des mêmes bâtiments, comprenant 158 places et une salle annexe de 20 places pour le personnel du cadre.

La cuisine est entièrement équipée à l'électricité, naturellement, avec tous les derniers perfectionnements de l'appareillage ménager. Un gérant, employé de la Compagnie, est le Directeur et l'économe. Le personnel comprend un chef, un plongeur et six serveuses. Tous les agents de la Compagnie sont admis au restaurant ainsi que leurs conjoints, moyennant un prix de 4 fr. 25, donnant droit à un repas très substantiel et comprenant : une entrée, un plat garni, un fromage et un dessert. La boisson et le café, non compris dans ce tarif, sont mis à la disposition des consommateurs à des conditions avantageuses. Les conseils techniques de cuisine sont donnés par un expert en la matière, M. DUMONT-LESPINE. Il est bien entendu qu'au prix où elle a établi ses repas, la Compagnie ne peut songer à équilibrer sa dépense.

Pour la commodité des agents trois services sont organisés de 11 h. 1/4 à 1 h. 1/2. 375 à 400 repas sont servis par jour. Le succès de l'institution continuant, un nouveau restaurant a été mis à l'étude. Ce sera un modèle du genre, muni des incessants perfectionnements de la cuisine électrique, d'une capacité suffisante pour assurer un seul service de 400 repas. D'autre part, le personnel y trouvera probablement une salle de lectures, une bibliothèque et un salon de repos.

Dans une des usines de la Compagnie, à Issy-les-Moulineaux, un restaurant fonctionne et comporte environ 100 places.

La C. P. D. E. a tenu également à favoriser ses agents dans leurs achats d'articles de grande utilité, notamment pour l'alimentation et le vêtement. Depuis le 1^{er} janvier 1931 fonctionne un Groupement d'achats en commun dont le nom générique cache mal une initiative entière de la Compagnie qui fournit les locaux, assure les transports des denrées et l'impression des tarifs de commande. Tous les agents de la C. P. D. E. peuvent s'y ravitailler sans qu'il leur soit demandé une inscription, un droit d'entrée ou une cotisation. La réduction sur les prix du commerce de détail est d'environ 20 à 30 %. En trois semaines le chiffre des commandes hebdomadaires est passé de 449 à 800. Il était, au 1^{er} octobre 1931, d'environ 1.000. Le nombre des bénéficiaires indique l'utilité de cette nouvelle œuvre sociale. En cinq mois, le chiffre d'affaires mensuel du Groupement atteignait 250.000 frs.

Enfin, dans ce même ordre d'idées, le service social procure indirectement aux agents qui lui en font la demande la pharmacie avec une réduction très appréciable également.

L'organisation, non des groupements d'achats, mais de coopératives de consommation est beaucoup plus ancienne chez Michelin. Elle est remarquable dans ses résultats. La coopérative, qui compte 11 succursales et groupait au 31 janvier 1929, 13.018 adhérents, fait réaliser à ceux-ci une économie variant, selon les articles, de 9 à 33 %. La succursale la plus importante comporte deux restaurants, l'un féminin, l'autre mixte.

Lutte contre la maladie.

Les agents de la C. P. D. E. sont particulièrement bien partagés par les mesures de la Compagnie contre la maladie. Comme tout le personnel de la Ville de Paris, ils ont droit, en cas de cessation de travail pour cause de maladie, à leurs appointements ou salaires pendant un an, et pour cause spéciale de tuberculose, à leurs appointements ou salaires complets pendant trois ans et à la moitié de ceux-ci pour deux nouvelles années, à moins que la Compagnie n'use de son droit de mettre le malade à la retraite pour ancienneté de services. D'autre part, lorsque la cessation du travail provient d'un accident occasionné par le service, les agents profitent de leurs appointements ou salaires entiers pendant la durée de l'incapacité jusqu'à la consolidation de leur blessure. Il est à remarquer que la loi du 9 avril 1898 n'accorde à l'accidenté du travail, pendant la durée de son incapacité, que la moitié de ses salaires et à compter du cinquième jour seulement. Toutefois, lorsque l'incapacité excède dix jours, le paiement de ce demi-salaire remonte au premier jour de l'arrêt du travail (art. 3 de la loi).

Le service médical de la Compagnie n'est, réglementairement, qu'un service de constatation et de contrôle chargé de l'application des dispositions réglementaires concernant les absences motivées par la maladie. Cependant, lorsqu'il s'agit de cas graves particuliers, le médecin-chef demande la consultation de médecins spécialistes dont la Compagnie règle les honoraires.

C'est dans cette lutte contre la maladie, plus encore que contre les autres maux sociaux, qu'il vaut mieux prévenir que guérir. S'il est difficile de redresser un

mur mal construit, il est encore plus délicat de refaire la charpente ou les organes atteints d'un homme. Les assistantes sociales s'attachent à découvrir dans les familles les membres qui peuvent devenir des **proies faciles pour la maladie**. Elles provoquent les consultations utiles, les admissions nécessaires dans les hôpitaux généraux ou les cliniques spéciales.

La Compagnie fait son possible pour enrayer la tuberculose dans son personnel, d'abord par un double examen médical au début et à la fin du stage d'un an précédant la titularisation de ses agents.

Ensuite en leur donnant des conditions de vie suffisantes pour permettre une défense normale de l'individu lui-même contre la maladie; — enfin en facilitant l'admission des malades déclarés dans des sanatoria : la Motte-Beuvron, Aubure, Munster, Saint-Hilaire du Touvet, Angeville, Cambo, Sylvanas près Lausanne, en Suisse. Elle a provoqué ainsi 7 admissions en 1929 et 10 en 1930.

Membre fondateur perpétuel, elle dispose de 4 lits au Sanatorium de Passy Praz Coutant. D'autre part, avec les sociétés d'électricité de la région parisienne, elle a concouru à la création à Briançon (Hautes-Alpes), d'un nouveau sanatorium de haute montagne. Il sera admirablement situé dans un terrain de 8 hectares entouré de bois aménagés pour la promenade des malades. L'établissement comportera 114 lits dont 40 pour le personnel de la Compagnie et sera pourvu d'une installation appliquant les données de la science médicale la plus moderne ainsi que le confort le plus complet.

La participation de la C. P. D. E. à la construction et à l'aménagement du sanatorium est de 4 millions.

Pour prévenir la contagion chez les enfants vivant au contact de parents malades la Compagnie favo-

rise leur placement en preventoria. En 1930, 19 enfants ont été admis dans divers établissements : Preventorium de l'Île de Ré (Louise de Bettignies), où la Compagnie dispose d'un lit comme membre bienfaiteur, maisons de repos de Villette (Jura), d'Arès (Gironde) et d'Epinay-sous-Sénart, centre de nourrissons de Boissy, Maison des enfants de Gif.

La Maison Michelin donne à son personnel gratuitement les consultations et les soins, mais supprime le salaire pendant la maladie.

Elle a installé des consultations régulières, des postes médicaux permanents dans ses principales cités ouvrières. Elle prend à sa charge les dépenses médicales et pharmaceutiques, mais dans la proportion de 80 % seulement (90 % pour les familles nombreuses), laissant la différence à la charge des familles pour éviter le gaspillage. Elle supporte également 80 % des opérations chirurgicales et traitements spéciaux, des fournitures d'accessoires tels que lunettes ou appareils, 50 % des frais de garde, de cure, de transport et désinfection.

Un dispensaire et un sanatorium sont à la disposition du personnel moyennant des prix de pension variant avec les ressources des familles. En outre, il existe deux preventoria pour enfants, une clinique dentaire, une crèche et une garderie qui prend aux jeunes mères 1 fr. 90 par jour et par enfant pour les dépenses de nourriture des tout petits.

Organisation partant d'un point de vue autre, elle est plus avantageuse que celle de la C. P. D. E. pour les frais médicaux. Il est à noter toutefois que lorsque cette dernière prend des malades dans les œuvres auxquelles elle participe, les soins y sont donnés gratuitement. La grande infériorité du système Michelin réside dans le peu d'importance relative de l'indemnité de maladie.

En effet celle-ci est inexistante pour les quatre premiers jours de maladie comme en matière de loi de 1898 sur les accidents du travail, — lorsque l'incapacité n'excède pas cette période; du cinquième au dixième jour elle n'est que de 1 fr. 50 par jour plus 0.50 par enfant de moins de 16 ans. On a estimé à Clermont-Ferrand qu'un ouvrier sérieux doit pouvoir supporter sur ses ressources dix jours de maladie. A partir du onzième jour, l'indemnité est de 6 à 10 frs suivant les charges de famille. Il s'y ajoute un secours variable. En principe et sauf cas exceptionnels, les indemnités ne dépassent pas 50 % du salaire.

La C. P. D. E. qui n'alloue aucune indemnité pour maladie, donne en réalité infiniment plus en versant au malade son salaire intégral pendant un an pour les cas ordinaires et pour la tuberculose trois ans avec deux nouvelles années à demi-salaire. La dispersion des établissements de la Compagnie n'a pas permis la création d'un service de soins médicaux dans une clinique ou celle d'un service dentaire comme chez Michelin.

Education physique et artistique.

Le travailleur des villes astreint à un travail peu hygiénique, en général, et vivant dans des locaux manquant d'air et de soleil, a besoin, pour réparer ou développer ses forces physiques, d'exercer son corps au grand air. D'où la pratique de plus en plus grande des sports répandue dans toutes les classes de la société.

Les conditions d'hygiène sont bonnes, en général, dans les locaux de la C. P. D. E.

Il y a une autre santé aussi que tout individu normal doit soigner c'est celle de son esprit. « Mens

sana in corpore sano » disaient déjà les anciens qui, tout au moins dans les classes supérieures, avaient des habitudes de sport et d'hygiène que nous ne faisons encore que retrouver peu à peu.

Le travailleur, pour lui-même, pour son rendement ensuite, doit jouir d'une bonne santé physique et intellectuelle. Bien que ce ne soit pas un souci égoïste qui ait dicté aux patrons leur action sociale, il y a lieu cependant de remarquer, une fois encore, que le bien qui est apporté au travailleur se retrouvant dans la qualité de son travail, profite à l'entreprise. Il en est de même pour la société tout entière qui s'améliore lorsque la qualité de ses membres progresse. On nous permettra d'ajouter qu'une société, un Etat comprenant bien leur intérêt devraient toujours prendre soin d'encourager leurs élites quelles qu'elles soient, dût le principe égalitaire en souffrir, car la progression générale vient toujours du travail plus remarquable, du dévouement plus grand de quelques individus mieux armés que les autres quant aux qualités du cœur et de l'esprit. A défaut de susciter ou d'encourager des apôtres, une société politique ou sociale doit développer les qualités de ses membres.

Le bien ainsi fait atteindra aussi bien les dispensateurs que les bénéficiaires directs.

Pour que l'action patronale en faveur du développement physique et intellectuel du travailleur puisse porter ses fruits, il ne fallait pas que celui-ci sentît une obligation d'y participer.

Aussi la C. P. D. E. s'est-elle bornée à donner un encouragement aux sports et aux arts en favorisant d'une manière très effective la constitution et le développement de groupements dont les intéressés auraient eux-mêmes la direction.

En 1919, se reformait un Groupement Sportif et Artistique du Personnel de la C. P. D. E. dont l'origine remontait à 1914. Il compte actuellement environ 700 membres qui paient une cotisation minime tout en bénéficiant des avantages que de riches cercles seuls peuvent mettre à la disposition de leurs adhérents.

Le Groupement est doté d'un terrain à Rueil sur lequel a été aménagé un stade comprenant des emplacements de football, balle au panier, saut et courses à pied, un terrain de rugby, cinq courts de tennis et un vestiaire avec douches. A quelques pas du stade des canots permettent la pratique des sports nautiques.

Au mois de mars 1931 ont été terminées sur le terrain d'une sous-station de la Compagnie, proche de la Trinité, les installations d'une salle de culture physique où se pratiquent la gymnastique, la culture physique, l'escrime, le basket-ball. Cette salle est pourvue d'un vestiaire et de douches avec chauffage électrique, et d'une terrasse dominant la ville. Des fiches médicales sportives y sont établies pour tous les membres du Groupement et régulièrement mises à jour pour permettre la constatation des progrès ou l'aptitude de chacun à tel ou tel sport.

Par suite d'une entente avec l'Association Sportive du Métropolitain, le Groupement dispose exclusivement avec celle-ci, une journée par semaine, de la Piscine de la Gare.

Tous ses membres sont assurés contre les accidents moyennant une prime annuelle d'environ 10.000 fr. payée par le Groupement.

Un Comité de quinze membres élus administre le Groupement.

Il se subdivise en deux commissions : l'une sportive, l'autre artistique.

Affilié aux fédérations sportives reconnues par l'U.F.F.S.A., le Groupement participe à des rencontres intercorporatives ou autres dans lesquelles ses équipes témoignent d'un esprit de corps marqué. Il est à noter que la camaraderie sportive se manifeste très rapidement entre tous les membres, employés ou ouvriers, gradés ou non gradés, confondus dans les mêmes compétitions pour le succès desquelles tous collaborent, étroitement unis.

La section artistique n'est pas inactive non plus. Elle organise des bals, des soirées, des matinées auxquelles l'orchestre symphonique du Groupement donne son concours. Un acteur de l'Odéon donne ses conseils éclairés aux agents qui ont déjà représenté les pièces d'un répertoire varié dans la Salle des Conférences aménagée par la Compagnie dans sa Section Barbès. En 1931, furent joués, l'Ami Fritz, les Fourberies de Scapin, un Ami de Jeunesse et le Flibustier.

C'est dans cette grande salle Barbès, de conception moderne, que se tiennent toutes les grandes réunions intéressant le personnel et les enfants des agents, quand ses dimensions sont suffisantes pour celles-ci.

Un arbre de Noël réunit tous les ans quelques centaines d'enfants pour une distribution de jouets et de souvenirs et un spectacle intéressant.

L'été, des promenades et excursions dans la région parisienne permettent la visite de jolis sites et procurent des sorties hygiéniques.

Toutes ces occasions qui réunissent les agents de la C. P. D. E. et leurs familles créent et resserrent des liens d'amitié dans une atmosphère de confiance et de joie.

Un bulletin, publié tous les mois sur 20 pages par le Groupement, donne les programmes des réunions.

à venir et les comptes rendus des assemblées passées. Il contient de nombreux documents sur l'éducation physique. Il en est à sa cinquième année.

Heureux de son développement continu depuis quelques années le Groupement a de nouvelles ambitions : l'agrandissement de son stade, l'achat de nouveaux bateaux avec la création d'un ponton et d'un nouveau garage.

La Compagnie l'aidera sans aucun doute et dans la mesure du possible à réaliser cette autre partie de son programme.

Il est superflu de souligner que cette aide, jointe au dévouement du Comité, assure au Groupement un succès de plus en plus marqué.

La Maison Michelin encourage l'Association Sportive Montferrandaise qui groupe son personnel sportif. L'association pratique le football, la balle au panier, le jeu de boules, le cross-country, la boxe et la natation dans une piscine à elle.

Formation professionnelle des agents et instruction générale. Utilisation des loisirs.

Le recrutement annuel, même sélectionné, ne peut fournir à une entreprise technique aussi spécialisée que la Compagnie, un personnel apte à remplir immédiatement son travail convenablement. Aussi les chefs de section ont-ils été chargés jusqu'en 1927 de cette instruction du premier degré des nouveaux venus. Depuis cette époque la C. P. D. E. a entrepris de donner à son personnel un enseignement mieux coordonné. Deux cours ont été professés par des ingénieurs en chef de la Compagnie pour les agents des services techniques et des services des abonnés. Une centaine d'agents a suivi ces cours en 1928 et

passé un examen dont les résultats ont été inscrits aux dossiers des intéressés. Des gratifications ont été remises aux meilleurs d'entre eux.

La même année des conférences ont été faites par des ingénieurs sur les applications domestiques, commerciales et industrielles de l'électricité. D'autre part, on a vulgarisé parmi le personnel les progrès de l'électricité par le Bulletin du Personnel et le Bulletin d'information et de propagande.

Un plan plus général s'appliquant aux divers établissements et services, a été arrêté pour les années 1929 et suivantes. Son but est triple.

Il consiste à donner à tous les nouveaux agents l'instruction professionnelle du premier degré, par des cours variés selon l'emploi de ceux-ci. L'instruction est prise sur le temps du travail. Il est juste qu'il en soit ainsi puisque cet enseignement a pour but de donner à l'agent une aptitude plus rapide à bien tenir son emploi.

Au second degré, les agents jugés aptes à l'accession à des grades plus élevés suivent des cours oraux ou écrits répartis sur plusieurs années et variés. Le temps des cours est alors prélevé, pour moitié sur le temps du service, et moitié sur le temps du repos. Cette proportion a paru normale, l'agent bénéficiant personnellement de cette instruction.

Enfin, le programme de la C. P. D. E. comprend également le développement, chez ses agents, de connaissances plus générales et moins immédiatement utilitaires. Il tient compte de ce fait que la culture générale confère à celui qui a le bonheur de la posséder un avantage sur celui qui ne l'a pas reçue.

Dans ce but ont été réalisées des visites des usines de la Compagnie, des projections de films sur les grandes centrales électriques modernes et des cours

de T. S. F. théoriques et pratiques professés par des ingénieurs et qui ont été suivis en 1930-1931 par près de 200 agents. Une association radiophile a été créée en 1930.

Le bulletin du personnel contribue à développer cette culture générale par des articles variés sur l'histoire, les beaux-arts, le théâtre.

Quant aux enfants des agents, il a été organisé à leur intention des séances de cinéma avec intermèdes variés et goûter dans la Grande salle de la Section Barbès. Tous les quinze jours, le jeudi, ces séances sont suivies très régulièrement. Les invitations s'adressent aux familles ayant des enfants de 8 à 15 ans. Le côté documentaire et instructif y occupe une place prépondérante sans toutefois que le côté proprement amusant y ait été négligé.

En 1931, les séances ont été très suivies et la salle devient insuffisante pour tous les enfants qui s'y pressent de plus en plus. De grands films ont été projetés, comme la Croisière Bleue, les Elus de la Mer, le Tour de France par deux enfants. En outre, il est prévu pour un très proche avenir, des intermèdes variés et de petites pièces de théâtre.

Bulletin du Personnel.

Un précieux auxiliaire de la Compagnie dans l'impulsion qu'elle a voulu donner à son ensemble d'œuvres sociales, c'est le Bulletin du Personnel de la C. P. D. E. créé en 1929 et dont le but était de répandre des conseils utiles dans les familles comprenant plusieurs enfants, c'est-à-dire au point de vue social, dans les foyers les plus intéressants et les plus dignes d'être aidés.

L'utilité de ce bulletin, distribué au début dans les

familles de plus de deux enfants, se démontra si vite qu'il fut bientôt adressé à tout le personnel. Il est actuellement tiré à 5.000 exemplaires. Sa direction veille à ce qu'il arrive utilement dans les foyers; c'est pourquoi il est adressé directement, tous les mois, au domicile de chaque agent. Véritable organe des familles, il ne fallait pas qu'il restât dans les tiroirs d'un bureau ou dans les vestiaires d'un atelier, ce qui se serait inévitablement produit s'il eut été distribué sur le lieu du travail.

Le Bulletin comporte 16 ou 20 pages, 24 pour le numéro de Noël, et sa collaboration est presque uniquement assurée par le personnel lui-même.

M. Pierre WALINE dans son article « *Le Journal d'Usine* », de la *Nouvelle Revue des Jeunes* que nous avons déjà cité, fait du *Bulletin du personnel de la C. P. D. E.* un éloge mérité. Passant en revue les journaux d'usines s'adressant au personnel, il relate... « D'autres, tel celui de la C. P. D. E. lui offrent des contes de Daudet, un article sur Eugène Delacroix et le Romantisme, le tout fort joliment illustré, et même, en hors texte, la reproduction d'un tableau de Delacroix... » Et plus loin : « ...Suivant que l'entreprise offre plus ou moins de ressources, le contenu et la présentation du journal varient : toutes les usines ne possèdent pas, comme la C. P. D. E. le Matériel Téléphonique ou l'Alsthom, des dessinateurs, des caricaturistes, des conteurs et des... poètes. Et tous les patrons ne peuvent pas autoriser les rédacteurs en chef à employer un magnifique papier couché et à donner au bulletin une couverture multicolore. Mais il suffit de comparer les premiers exemplaires de certains journaux avec les derniers numéros parus pour constater l'effort accompli par les rédacteurs et consenti par la direction... »

Quant au contenu, M. WALINE écrit : « *La C.P.D.E.* nous présente, avec un légitime orgueil, ses maisons ouvrières, ses jardins, ses colonies de vacances, ses salles de conférences et de spectacles... » .

Il est de fait que le *Bulletin de la C.P.D.E.* peut supporter aisément la comparaison avec les publications similaires. C'est que ses conditions d'existence sont précisément celles que M. Pierre WALINE déclare difficiles à réunir communément. La Compagnie, en effet, entreprise prospère, a une Direction qui comprend l'intérêt du bulletin, lui consent les crédits nécessaires et qui, cependant, après avoir tracé les grandes lignes du programme, ne s'immisce plus dans la rédaction proprement dite du journal. D'autre part, la collaboration y est facile à recruter et de qualité.

Le *Bulletin de la C.P.D.E.* est, plus que tout autre, le véritable Bulletin des familles.

Il s'abstient d'être technique, pour être à la portée de tous ceux qui composent le foyer. C'est pour cela qu'il n'est pas une publication de propagande commerciale. La marche de l'entreprise n'est pas passée sous silence; toutefois elle est exposée non du point de vue commercial, sous la forme de résultats d'exploitation, mais sur le plan de la vie sociale comme le résultat de la collaboration de tous ceux qui participent aux divers services; ainsi, chacun, au lieu d'être cantonné dans un champ d'activité restreint, est à même d'avoir une idée du travail d'ensemble et de situer sa tâche dans l'œuvre collective.

Le Bulletin est destiné à répandre dans les familles, soit des connaissances pratiques sur des questions de première utilité : puériculture, orientation professionnelle, logement, ameublement, cuisine, jardinage, scoutisme, soit encore à mettre sous les

yeux des lecteurs des articles susceptibles de les intéresser et de développer en eux le goût des arts ou des beautés saines de la nature. Des concours divers y sont institués, les uns destinés aux adultes, tels que concours de photographie, les autres réservés aux enfants, tels que concours de récits de vacances, concours de la profession idéale, etc...

Chaque numéro du Bulletin comprend une chronique de la C. P. D. E. qui mentionne les événements touchant les agents de la Compagnie; distinctions honorifiques, succès sportifs ou autres, mariages, naissances, retraites, décès.

Par son caractère familial et les indications qu'il donne sur le fonctionnement des différents organismes sociaux de la Compagnie, le Bulletin devient de plus en plus un lien effectif entre la Direction et le Personnel.

Il n'est pas inutile pour constater la diversité des articles, de consulter le sommaire de cette publication. La collection de juin 1929 à décembre 1930 présente le détail suivant : 4 articles y sont consacrés aux colonies de vacances; 7 au problème de l'habitation; 8 à l'avenir des enfants; 2 à leur éducation; 8 au coin des mamans et des enfants; 3 au home moderne; 2 à la politique familiale de la C. P. D. E.; 3 à la cuisine; 3 au jardinage; 7 à des sujets éducatifs divers; 4 à des concours; 1 à la lutte contre la maladie; 7 à la T. S. F. familiale; 4 à des récits humoristiques; 3 au scoutisme; 4 à des reproductions littéraires françaises et étrangères; 2 au souvenir des agents de la Cie morts de la guerre; 1 aux développements nouveaux de l'affaire; 4 à la peinture et aux musées de peinture; 11 au tourisme; 1 à la mutualité chez les anciens combattants de la Compagnie; 3 aux médaillés du travail; 1 à un grand animateur

de la vie collective de la Compagnie disparu; 2 à la poésie, et 4 à la vie sportive.

Sur ces 109 articles, une dizaine à peine ont été écrits par des étrangers à la C. P. D. E.

On voit la variété des textes qui, cependant, ne sortent jamais du cadre d'une véritable revue de famille. Partout une abondante illustration photographique ou autre ajoute son agrément au Bulletin.

Quand on songe à l'utilité d'une telle publication, on est frappé de voir qu'elle est obtenue à relativement bon compte, puisque la dépense annuelle du bulletin s'établit aux environs de cent mille francs, tous frais compris.

Nous avons relaté plus haut l'existence du *Bulletin du Groupement artistique et sportif*. Mentionnons également un *Bulletin de l'Union des Anciens Combattants*. Trois organes du personnel coexistent ainsi. Dans de nombreuses entreprises l'organe de la direction existe seul et traite de toutes les questions.

Une fusion des trois bulletins de la C. P. D. E. est-elle désirable ? Ce qu'on peut dire, c'est qu'elle ne semble pas souhaitée par les intéressés des différents groupes qui tiennent à conserver jalousement une indépendance qu'ils penseraient diminuée par le cadre unique d'un même bulletin. Il n'en est pas moins vrai que le système de la revue unique présente de nombreux avantages, tant au point de vue de l'intérêt de celle-ci, qu'à celui plus général de l'information du personnel.

Une autre question se pose. Elle n'est, d'ailleurs, pas spéciale au bulletin de la C. P. D. E. C'est encore M. Pierre WALINE qui la fait surgir dans l'article cité, en ces termes : « *Il reste à savoir si le journal d'usine, rédigé à proximité du bureau du patron et encouragé par la « maison », n'est pas, de ce fait, sus-*

« *pect au personnel. N'est-ce pas le cas, en particulier, lorsque ce bulletin est distribué gratuitement ?* » La Direction d'Alsthom s'est si bien posée cette question qu'elle a cru écarter l'objection en vendant son journal vingt-cinq centimes pour emporter par le versement de ce prix minime le libre consentement de ses ouvriers.

C'est d'ailleurs M. WALINE lui-même qui résoud la question quand il ajoute : « *Mais pourquoi, tout compte fait, les ouvriers auraient-ils plus de pré-
« vention contre le journal d'usine reconnu par le
« patron que contre cet autre journal d'usine que les
« communistes rédigent et qu'on vend à la porte des
« ateliers ? Le succès de maintes gazettes d'entre-
« prises est une preuve de leur utilité.* »

On doit dire, en effet, que le *Bulletin de la C.P.D.E.* est bien accueilli par le personnel. Si on pouvait en douter le succès d'une insertion faite dans un des numéros de 1931 mettrait toute crainte à néant. Il s'agissait d'un appel aux agents pour charger la collaboration du bulletin. Les réponses immédiates permirent d'établir un imposant dossier de « copie » de nombreux intéressés.

Il semble, au contraire, que le prix du *Bulletin*, même ridicule, écarterait une proportion assez forte d'indifférents qui ne le liraient pas et qu'il faut atteindre cependant dans l'espoir d'éducation et de récréation qui est le but poursuivi par ces revues.

Retraites.

Le droit à une retraite pour les agents étant de nature réglementaire et ne pouvant être l'effet quelconque d'une mesure de bienveillance patronale, ne sera noté ici qu'en raison de ce que dans la première

partie de cette étude, on a relaté les diverses manifestations d'initiative patronale faisant bénéficier le personnel, tantôt d'un capital de sortie d'emploi, tantôt de rentes, à moins que les deux systèmes n'aient été combinés.

Le Personnel de la C. P. D. E., assimilé, quant à son statut, au Personnel de la Ville de Paris, jouit, comme celui-ci de retraites. Il est, d'ailleurs exclu, par l'article 49 de la loi des Assurances Sociales des mesures que comporte cette loi qui stipule que dans le délai d'un an un décret coordonnerait l'application de la loi nouvelle avec les mesures déjà existantes dans les administrations publiques ou privées exclues. Jusqu'à cette époque rien ne serait changé aux règlements particuliers à l'égard des risques garantis par la loi nouvelle.

Divers décrets ont été pris assez tardivement, mais aucun n'a encore été rendu pour le personnel de la Préfecture de la Seine.

Ce sont les décrets du 4 mai 1922 et du 6 janvier 1927 qui ont régi les retraites des agents de la Ville de Paris.

Les Caisses de retraites du Personnel de la Préfecture de la Seine, des Administrations annexes et de la Préfecture de Police, ont pour ressources le produit de dons et legs, le revenu des valeurs acquises, le montant des retenues opérées sur les traitements du personnel, les fonds disponibles en fin d'exercice sur tous les crédits du personnel et les subventions nécessaires pour assurer le paiement des rentes.

Les retenues comprennent un prélèvement de 6 % sur les traitements et du premier douzième de chaque augmentation.

Le droit à la retraite est acquis après trente ans de services et cinquante-cinq ans d'âge pour les agents

des services dits sédentaires et vingt-cinq ans de services seulement et le même âge pour ceux des services dits actifs. Il peut être acquis avant cette époque pour diverses causes et notamment à titre proportionnel, après quinze ans de services effectifs. Dans les services actifs donnant droit à la retraite, on comptera le temps de service militaire obligatoire accompli par l'agent en vertu de la loi sur le recrutement.

Le chiffre de la pension sera établi en prenant pour base les traitements soumis à retenue dont le titulaire a joui pendant les trois années d'activité les mieux rémunérées. Les trente premières années de services civils ou militaires donnent droit chacun à $1/45^e$ de rente du traitement de base. Passé cette période les annuités ne sont plus que de $1/60^e$. En outre, des bénéfices de campagne pendant la guerre de 1914-1919 viennent bonifier les retraites des anciens combattants sans que, toutefois, le bénéfice de la pension puisse jamais excéder les $4/5^e$ du traitement moyen.

En cas de départ prévu avant la durée normale de service laissant droit à une pension proportionnelle, la jouissance de celle-ci sera différée jusqu'à l'âge de cinquante-cinq ans.

D'autre part, la veuve d'un agent a droit à la moitié de la retraite dont son mari jouissait ou à laquelle il aurait eu droit par son ancienneté de services, et la présence d'enfants mineurs vient bonifier cette pension.

Toutes ces dispositions indiquent que les agents de la C. P. D. E. jouissant d'un système de retraites absolument garanti, la Compagnie n'avait pas besoin de porter dans cette direction son effort social.

Toutefois, il semble qu'il y ait une lacune à noter,

en passant, dans le statut du personnel de la Préfecture de la Seine. Il est, en effet, stipulé dans le règlement des retraites que les retenues régulièrement exercées sur les traitements sont irrévocablement acquises aux caisses de retraites et ne peuvent être restituées pour quelque cause que ce soit. D'autre part, perd ses droits à la retraite, l'agent qui, avant quinze ans de services effectifs est démissionnaire, mis en disponibilité d'office, rayé des cadres ou révoqué.

Ainsi donc, avant un minimum de services, le fonctionnaire quittant son emploi aura perdu à la fois tout droit à la retraite, même proportionnelle, et les retenues opérées sur ses appointements. Il y a là une situation qui semble choquante. On a vu dans la première partie de cette étude que beaucoup d'entreprises restituaient à leurs employés ou ouvriers les quittant avant de pouvoir bénéficier d'une retraite les versements que ceux-ci avaient faits et même avec le produit de leur capitalisation. Elles ne retenaient que le bénéfice qui aurait pu revenir à l'intéressé des versements faits par elles en considération d'une longue collaboration poursuivie dans leur établissement par l'employé ou l'ouvrier.

Il est juste de noter, cependant, que le préjudice n'est pas absolu, du moins si l'ancien agent atteint l'âge de la retraite, car, dans ce cas, le montant des retenues capitalisé au taux de la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse sera versé à un compte ouvert à cette caisse au nom de l'intéressé avec jouissance d'une rente à l'époque fixée pour sa retraite normale d'ancienneté. Bien entendu il n'aura alors droit à aucune des bonifications prévues. On considérera seulement que l'agent d'une administration de la Ville de Paris, en entrant dans celle-ci

aura conclu un accord avec la Caisse des Retraites pour la vieillesse pour établir sur sa tête une retraite basée sur les sommes capitalisées qu'on lui aura retenues jusqu'à son départ. Il aura fait acte de prévoyance obligatoire et non volontaire.

D'autre part, en cas de départ par suite d'invalidité, il y aura attribution d'une rente immédiate.

En fait, cet inconvénient de la perte momentanée des retenues à la Ville ne joue qu'assez rarement en raison de la grande stabilité du personnel.

La loi du 14 avril 1924, dans son article 17, stipule que le fonctionnaire de l'Etat, démissionnaire, avant d'avoir droit à une retraite proportionnelle, verra ses retenues capitalisées à la Caisse Nationale des Retraites, à capital différé. Il ne pourra toucher ce capital que cinq ans après avoir quitté son emploi.

Prime à la production.

Le rapport annuel du service social à la Direction ne mentionne pas l'existence d'une disposition particulière en faveur du personnel, qui, n'étant pas réglementaire, doit être mise sur le plan des autres mesures bénéficiant spécialement aux agents. Il s'agit de la prime à la production. Cette prime découle de l'idée qu'une entreprise a intérêt à avoir de ceux qu'elle emploie un travail assidu, de nombreuses absences entraînant, soit une diminution de la production, soit le maintien de celle-ci par des mesures onéreuses telles que l'embauchage d'un personnel de complément. Partant de cette idée si simple qu'elle constitue une vérité première, la C. P. D. E. a institué une prime annuelle répartie entre tous ses agents, mais sur laquelle elle opère une retenue croissant avec le nombre de jours d'absence de chacun d'eux.

Cette prime constituant une importante addition au salaire, on a jugé bon d'en faire état dans cette étude.

La C. P. D. E. n'entend pas, d'ailleurs, bénéficier des retenues de primes; celles-ci constitueront un bonus en vue de l'attribution d'allocations aux agents particulièrement intéressants (cas d'absence résultant de blessures de guerre, accidents du travail présentant quelque gravité ou notes exceptionnelles des agents, etc...). Et si la retenue est obligatoire, chaque cas particulier fait l'objet d'un examen à la suite duquel une sorte de compensation est donnée, s'il y a lieu, sous forme de gratification.

La Compagnie, en accordant par-dessus le salaire normal, un complément exceptionnel qui ne constituait pas un dû, était en droit de dire à ses agents qu'elle ne leur allouerait cette prime intégralement que si leur travail ne subissait aucune diminution, hors celle provoquée par les congés réglementaires: que si ce travail ne lui était fourni qu'en partie, elle était bien fondée à leur diminuer une prime qu'elle ne donnait que dans ces conditions de travail intégral, — et qu'elle était même en droit de la supprimer si les interruptions du service étaient suffisantes pour que le but des primes ne soit pas atteint. Quel que soit l'effet pénible d'une retenue de prime les agents ne doivent pas oublier que l'institution de ce profit supplémentaire n'a été faite que pour récompenser l'assiduité et le travail soutenu.

Que s'est-il passé en pratique à la suite de cette réglementation ?

L'agent, devant la retenue importante opérée sur la prime tend à ne pas interrompre son travail lorsque la cause de son arrêt n'est pas impérative.

On voyait couramment les ouvriers profiter d'un

minime accident du travail pour se faire octroyer à la visite un repos de très peu de jours, deux ou quatre, qui était rarement refusé. Il en était de même en cas de léger malaise. Or, on a constaté que les courtes absences pour ces deux causes avaient diminué dans une proportion considérable, vraisemblablement de plus de moitié. L'ouvrier légèrement blessé se faisait faire le pansement nécessaire à l'infirmerie de l'usine et continuait son travail, tandis que l'agent affligé d'un léger bobo ou d'un malaise anodin reprenait ses occupations normalement.

Au point de vue pratique, on a donc obtenu par cette mesure de détail une organisation meilleure de la production et un abaissement du coût de celle-ci. Il y a déjà en cela quelque intérêt économique.

Encouragements aux Anciens Combattants.

Une note de service décide que les employés et ouvriers titulaires, anciens combattants, décorés, au titre de la guerre, de la Légion d'Honneur ou de la Médaille militaire, avec attribution du traitement de l'Etat, bénéficieront, sur demande individuelle, d'allocations annuelles renouvelables égales au traitement accordé par l'Etat. Ce doublement des traitements militaires est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1931.

Une *Union des Anciens Combattants de la C.P.D.E.*, groupe des anciens combattants au nombre d'un millier. Elle donne des réunions et fêtes de solidarité auxquelles la Direction de la Compagnie est régulièrement représentée.

Le *Bulletin de l'Union des Anciens Combattants de la C.P.D.E.* qui en est à sa troisième année d'existence, relate les diverses marques d'intérêt et d'approbation que reçoit son action de souvenir, de solidarité et de mutualité.

CHAPITRE III

Les buts atteints.

Tableau d'ensemble. Résultats.

Le résultat des encouragements de la C. P. D. E. s'est fait sentir sur des points essentiels. La politique de natalité a, particulièrement, porté des fruits heureux.

Alors qu'en 1928, la natalité générale française n'atteint pas 18 pour mille, elle est chez Michelin de 29,79 et à la C. P. D. E. de 32,8 0/00.

Le Bulletin de la C. P. D. E. nous apprend le chiffre des naissances annuelles pour 1.000 agents. Il était en 1920, année d'exceptionnelle fécondité par suite du retour à l'état de paix, de 61 pour tomber, en 1923, à 54; mais il remonte en 1926 à 71 et en 1929, à 74. D'autres chiffres intéressants nous sont donnés. C'est ainsi que 100 naissances comprennent en 1926, 17 seconds bébés et 5 troisièmes; en 1927, 21 seconds et 7 troisièmes; en 1928, 35 seconds et 8 troisièmes; en 1929, 33 seconds et 9 troisièmes. Pour cette seule année 1929 il y a eu 6 naissances d'un quatrième enfant et 2 d'un cinquième. En 1930, les quatrièmes enfants sont six; les cinquièmes, cinq; les sixièmes, trois et il y a une 7^e naissance dans une famille.

Tous ces chiffres indiquent une progression continue qui doit réserver encore d'agréables surprises.

Le personnel de la Compagnie est, en effet, en majeure partie composé de très jeunes gens, chez lesquels les encouragements effectifs à la naissance seront de plus en plus reconnus. D'autre part, une politique de natalité ne peut porter ses fruits instantanément. Elle les donnera dans le temps, et les années qui vont venir amplifieront à n'en pas douter les résultats brillants déjà obtenus.

D'autre part, les encouragements à la construction ont été si bien accueillis par le personnel qu'il a fallu, comme on l'a vu, créer de nouvelles annexes au Service Social et au Service des Bâtiments.

C'est à juste titre que le rapport sur l'œuvre sociale de la Compagnie pour 1930 conclut : « *Par sa politique sociale et familiale, la C. P. D. E. se place au premier rang des entreprises qui ont compris toute l'importance du rôle qui leur est dévolu dans la civilisation moderne.* » Et il ajoute que depuis 1926, la politique sociale et familiale s'est étendue à des domaines de plus en plus nombreux et divers. De notre côté, disons que la C. P. D. E. est en trop bonne voie pour ne pas encore faire mieux dans l'avenir en s'appuyant sur son effort passé et éprouvé pour le développer.

Le rapporteur, après avoir brossé ce tableau d'action sociale, termine en notant la satisfaction éprouvée par les agents de la Compagnie bénéficiant de cette politique et le mieux-être apporté aux familles. Et sa conclusion dépasse le cadre spécial de l'effort qu'il vient de relater : « *De telles réalisations montrent à quel point l'initiative privée a conscience du rôle qui lui est aujourd'hui dévolu dans l'œuvre de relèvement de notre pays. Améliorer la situation matérielle et morale des travailleurs et de leurs familles, c'est assurer le plus efficacement le maintien*

« de l'ordre social et le développement de la prospérité économique. »

C'est là également la conclusion de presque tous les rapports des services sociaux.

Une enquête sur la réaction des bénéficiaires.

Après avoir jeté un coup d'œil circulaire sur les réalisations sociales de la C. P. D. E. et constaté des résultats extérieurs remarquables, telle que l'augmentation marquée des naissances ou du nombre des agents propriétaires de leur habitation, il était bon de terminer cette étude en recherchant les mouvements suscités parmi le personnel par le cycle des améliorations ainsi apportées à sa vie; de voir, en un mot, les résultats à l'intérieur de chaque famille ou même de chaque esprit, ce que nous avons appelé la réaction des bénéficiaires.

Sur ce terrain, il n'y a plus de statistiques qui tiennent et la recherche est difficile. On entre dans le domaine privé des individus. Si l'enquête est rendue pénible pour des causes multiples, et notamment parce qu'il s'agit de fouiller des cœurs et des esprits, du moins peut-on espérer, par des coups de sonde jetés dans diverses directions, obtenir des renseignements qui, réunis, pourront donner des indications utiles.

Nous avons donc tenté ce petit travail en nous adressant d'abord au Service du Personnel de la Compagnie. La prudence et la discrétion caractérisent toujours les services du personnel de toute grosse entreprise ou administration. Ces qualités s'imposent d'ailleurs. On ne manquera pas de nous les opposer sans cacher toutefois, ce qui est l'essentiel, que le bon esprit règne d'une manière très satisfaisante dans le

personnel. Il est facile de noter du reste, que les agents des services municipaux et assimilés étaient des plus remuants après la guerre et formaient une troupe d'élite des groupes avancés, et qu'ils ont repris, depuis, tout leur calme et leur correction dans le travail.

Ce résultat ne doit être attribué entièrement à l'action sociale de la Compagnie. Ce qu'on a appelé le réajustement des traitements des fonctionnaires, mettant ceux-ci en harmonie avec le coût de la vie, a été pour beaucoup dans cet apaisement; mais tous les avantages accessoires accordés au personnel et que nous avons relatés, l'intérêt que celui-ci s'est vu marquer, ont contribué puissamment à ce résultat heureux.

D'autres renseignements pouvaient être donnés par le syndicat. Nous avons donc feuilleté sa publication « *Le Secteur Electrique* », organe du syndicat des employés et contremaîtres des secteurs électriques de la région parisienne. L'action sociale de la C. P. D. E. y est vivement combattue, il était facile de le prévoir et on conseille de s'en détourner, le travailleur ne devant attendre l'amélioration de son sort que de la lutte qu'il mène contre le patronat. Dans le numéro de novembre 1930 l'Aide Sociale de la C. P. D. E. est particulièrement prise à partie en ces termes : « *Nous devons mettre en garde nos camarades contre le Bureau d'Aide sociale de la Compagnie, qui, sous prétexte de venir en aide aux ouvriers et employés, vise à s'en faire des obligés, de fidèles défenseurs de la C. P. D. E. contre leurs membres actifs ainsi que contre les inorganisés dont les yeux s'ouvrent et qui percent à jour la tactique patronale sur tous ses plans. Car, en définitive, l'aide sociale a pour but de travailler à la collaboration des classes.* »

Suit tout un développement pour justifier que le patronat utilise la formule « *Amadouer d'un côté pour pouvoir exploiter toujours davantage de l'autre.* »

On voit le ton et les arguments par cette brève citation. Il faut que l'ouvrier fuie l'action sociale patronale parce que celle-ci a pour but de parvenir à la collaboration des classes. On fait un grief de ce qui est une tentative de paix parce que, dit-on, cette paix n'est profitable qu'aux patrons. On ne donne d'un côté que pour mieux exploiter de l'autre.

Le syndicat ne veut pas d'avantages particuliers en faveur de telle ou telle catégorie du personnel même intéressante, mais que les salaires soient suffisants pour tous pour permettre à chacun l'aisance et la possibilité matérielle de fonder une famille. Donc, le traitement fort pour tous. Il y aurait bien là une mesure égalitaire et démocratique, mais comme il ne serait pas possible de l'assurer à un haut niveau, l'égalité par en bas ne serait qu'injustice envers ceux qui méritent justement d'être aidés spécialement.

Certes, il est légitime que chacun défende son droit, non seulement à la vie, mais au bien-être et veuille participer au progrès d'une société à laquelle il collabore. Mais dire que ce bien-être ne sera pas obtenu sans la guerre sociale c'est là une gageure quand on voit ce que l'entreprise attaquée a fait en faveur de son personnel. Il est bon d'ajouter, d'ailleurs, qu'on peut faire partie du syndicat qui lance une telle déclaration de guerre et cependant recevoir sans vergogne ce que l'ennemi vous offre. Il n'est pas d'exemple que le souci de la dignité d'un syndicaliste l'ait empêché de toucher la prime complémentaire familiale ou les différents autres avantages que nous avons énumérés.

Il faut laisser de côté les partisans de la lutte de classe et poursuivre ailleurs notre enquête.

Un agent du service de Contentieux, auquel sa fonction permet de rendre service fréquemment à ses collègues, nous a déclaré qu'au cours de nombreuses démarches faites, il avait été en rapports confiants avec de nombreux ouvriers de la Compagnie et que la question sociale l'intéressant, il avait souvent amené la conversation sur ce terrain. Chez presque tous les agents il avait trouvé un sentiment de reconnaissance réelle envers la C. P. D. E. Presque tous admettaient nettement que les autres entreprises de l'industrie privée ne leur feraient pas les mêmes avantages de toutes sortes.

Dans l'ensemble, ils déclaraient en substance : « A la C. P. D. E. il n'y a rien à dire, on n'est pas mal. » Or c'était cela qu'il importait de savoir.

Un autre agent, père d'une nombreuse famille, interrogé, nous a fait cette confidence : « *L'effet des mesures prises par la C. P. D. E. en faveur du Per-sonnel ? Mais il est facile à constater. Prenez mon cas : Jusqu'en 1926, avec les seules allocations familiales réglementaires allouées par la Ville et mon traitement, il me manquait pour assurer un minimum de vie décent aux miens, environ 250 frs par mois. Je devais m'astreindre à travailler le soir chez moi jusqu'à minuit ou une heure du matin, à des travaux qui me faisaient gagner la somme qui me manquait. En 1926, la C. P. D. E. donne à ses agents les allocations familiales complémentaires. Je touche aussitôt quatre cents francs de plus et cesse immédiatement mes travaux supplémentaires. Au lieu de m'isoler des miens, je goûte mes soirées avec eux. Moins de fatigue pour moi, la vie de famille améliorée, voilà ce que le complément donné par la Compagnie m'a procuré.* »

Un employé qui attend son troisième enfant nous

a déclaré : « *Certainement, les allocations familiales ne vont pas me donner l'absence de souci ni l'aï- sance comparée que j'aurais avec le même traitement, mais sans elles, si j'étais resté célibataire ou même marié sans enfant. Mais le supplément appréciable, environ cinq mille cinq cents francs par an, que je vais toucher, me permettra de soutenir assez facilement mon désir d'avoir une vraie famille. Trois enfants, voilà ce que tous les ménages le pouvant devraient avoir.* »

Le Service de l'Habitation, interrogé sur le résultat de la politique du logement, nous dit : « *Le personnel est vivement intéressé par l'aide que nous lui apportons et les consultations sont nombreuses. Les difficultés les plus sérieuses que nous rencontrions étaient : la tendance à l'économie mal comprise (achats de terrains à bas prix mais inutilisables, fréquents surtout au début); la méfiance injustifiée à l'égard des emprunts prévus par la loi Loucheur considérés par d'aucuns comme une dette déshonorante, et enfin et surtout le « bricolage » qui laisse croire à pas mal d'ouvriers, capables de peindre une pièce ou de poser une étagère, qu'ils sont aptes à eux seuls, en travaillant pendant leurs loisirs, à élever un pavillon d'un rez-de-chaussée avec étage.*

« *Nous nous sommes surtout efforcés de persuader. Un terrain nous paraît-il douteux ? Nous menons le futur acheteur à la Mairie et notre impression défavorable lui est confirmée, sinon aggravée, par le Secrétaire de Mairie ou l'Agent voyer. Un autre pense-t-il construire un pavillon avec 15.000 frs ? Nous ne refuserons pas de l'aider : nous ajournons seulement la décision; il revient en général quelque temps après : les 15.000 frs sont épuisés et les murs s'élèvent à peine à un mètre du sol.*

« Ces essais malheureux servent à l'expérience des autres. C'est ainsi que peu à peu notre tâche devient plus facile, en dépit des opposants de parti pris qui voient dans les emprunts à la Compagnie aussi bien que dans les prêts de l'Etat une « chaîne dorée », et les succès ainsi obtenus attirent de nouvelles demandes.

« Il n'est pas rare que de futurs propriétaires nous déclarent que la législation sur les habitations, les formalités et les démarches préalables leur paraissent bien compliquées mais qu'ils s'en remettent entièrement aux conseils du Bureau de l'habitation et du service des Bâtiments ».

« C'est pourquoi on peut dire que l'aide matérielle que nous apportons sous formes d'avances, soit environ 1 million et demi en 1930, est encore moindre en profit aux bons résultats de ces conseils qui détournent ceux que nous assistons des mauvaises affaires, des achats lamentables. »

« Nous ne pouvions faire une enquête un peu complète sans nous adresser aux dames assistantes de l'aide sociale. L'une d'elles, dans son rapport pour 1930 au Secrétariat Général de la Compagnie, demande que les Agents eux-mêmes les aident dans leur tâche en leur signalant autour d'eux, parmi leurs camarades de travail les accidentés du travail, les entrées à l'hôpital, les événements tristes qui se produisent dans les foyers, maladies de la femme et des enfants. Ce sont eux également qui pourraient signaler ceux des ouvriers dont l'effort est moins soutenu; en effet, l'inégalité dans le travail a presque toujours pour cause, soit une préoccupation grave, soit un déséquilibre physiologique. Beaucoup de tuberculeux, par exemple, pourraient ainsi être soumis à un dépistage précoce, ce qui

*« constituerait pour leur guérison le plus important
« des facteurs. Un service régulier, automatique,
« pourrait être créé; ce serait à notre avis un grand
« bienfait pour tous. »*

On ne saurait trop attirer l'attention sur ce rôle fraternel bien compris qui devrait être celui de tous les gradés de la hiérarchie du travail. Il faut prévenir le mal pour ne pas avoir à le guérir.

Une autre dame assistante, après avoir exposé dans le même rapport, l'activité sociale du service en 1930, et indiqué quelques résultats matériels, s'exprime ainsi : *« Cette activité représente le travail « en sur-
« face », si l'on peut s'exprimer ainsi. A côté de ce-
« lui-ci se poursuit le travail en profondeur, qui est
« l'essence même du service social et qui s'accomplit
« au jour le jour, souvent lentement, par les rapports
« directs de l'assistante avec avec les agents et leurs
« familles. Travail dont il est difficile d'évaluer les
« résultats et qu'aucun chiffre ne peut exprimer, tra-
« vail semblable à celui du semeur qui doit attendre
« longtemps pour voir lever la moisson. »*

*« Notre grain, c'est au long des conversations avec
« les agents ou leurs femmes, que nous le semons :
« conseils aux jeunes mamans, pour les soins aux en-
« fants et leur éducation, questions essentielles et
« souvent méconnues, — conseils pour la tenue de la
« maison, pour l'alimentation, etc... — conseils aux
« malades qui sont trop souvent la proie et les vic-
« times d'un médecin de quartier et que nous orien-
« tons vers les consultations de spécialistes, — visites
« de sympathie à ceux qui souffrent physiquement et
« moralement, — étude de la question du logement
« pour chaque « mal logé », — services rendus dans
« n'importe quel domaine, — causeries sur mille su-
« jettes, par lesquelles nous essayons de redresser cer-
« taines idées fausses et de dénoncer certaines habi-*

« tudes mauvaises, d'éclairer sur des questions d'intérêt général, causeries surtout au cours desquelles s'établit la confiance, grâce à quoi nous ne nous trouvons plus en présence d'une famille quelconque mais de la famille d'un Tel, avec son caractère propre, son hérédité, ses tares et ses valeurs, ses horizons, sa vie individuelle, et, dans laquelle notre influence pourra plus sûrement et plus profondément s'exercer.

« Notre moisson, ce sera : diminution de la mortalité et de la morbidité infantiles, — c'est déjà plus d'air et de lumière, par le logement sain, — c'est aussi l'insécurité écartée parce que nos familles savent qu'en cas de détresse, elles trouveront du secours matériellement et moralement auprès du service social.

« Ce sera le travail des hommes accompli plus consciencieusement, plus gaîment, avec meilleure volonté.

« Ce sera de voir grandir le bonheur familial aux foyers dans lesquels nous pénétrons. Il est notre but primordial. Tâche difficile à laquelle ne se prêtent pas toujours ni les circonstances, ni les individus. Nous traînons quelques « poids morts » que ni secours d'argent, ni conseils, ne sortiront jamais de leur misère, faite d'apathie, de veulerie, de bêtise, d'ignorance sans remède. Par contre, quelques bons coups d'épaule, un prêt accordé au moment opportun, un secours, ont renfloué plus d'une famille.

« De la reconnaissance, il s'en récolte et il s'en exprime : On a encore de la chance d'être à la C. P. D. E. »

« Devant le berceau d'un troisième enfant : « C'est à la C. P. D. E. qu'on le doit; sans les primes on n'aurait pas pu !

« Quelques extraits de lettres :

*« Je viens donc par la présente vous dire toute ma
« gratitude et vous remercier de tout cœur d'avoir
« réussi à me faire obtenir ce prêt qui m'a rendu un
« réel et si grand service... »*

*« ...J'ai tenu à adresser mes remerciements les plus
« reconnaissants à l'Administration à laquelle j'ap-
« partiens pour le geste de générosité à la suite de
« la maladie qui était survenue dans ma famille et
« j'en remercie M. le Directeur. Je suis reconnais-
« sant également aux Dames Assistantes pour la
« cause à laquelle elles se dévouent, sachant se faire
« aimer des enfants, et le bonheur qu'elles savent
« faire rayonner autour d'elles... »*

*« ...Veuillez croire, Mademoiselle, à mon immense
« gratitude ainsi qu'à tous mes remerciements pour
« tout ce que vous avez fait pour moi... »*

*« ...Etant souffrante depuis quelque temps et ne
« pouvant me déplacer pour venir vous voir, je me
« permets de vous envoyer ces quelques lignes pour
« demander si Mademoiselle pourrait me rendre une
« petite visite à mon domicile... »*

Les autres dames assistantes nous donnent les mêmes précieuses indications sur l'efficacité de leur action auprès des agents de la Compagnie. C'est ainsi qu'on nous dit : *« Nous sommes partout bien accueillies. Comment ne le serions-nous pas, nous n'al-*
« lons qu'où nous sommes appelées. »

Chez toutes les dames, nous vérifions encore ce qu'au Service de l'Habitation on nous exposait au sujet de l'aide aux agents faisant construire. Sur tous les chapitres de l'action sociale, l'aide morale, la main tendue, font beaucoup plus d'effet dans les mauvaises passes des agents que l'aide matérielle qui peut leur être donnée.

CONCLUSION

Après avoir parcouru les manifestations de l'action sociale patronale, puis celles de la C. P. D. E., il nous reste, comme fin de cette étude, différents points à examiner que nous avons dû laisser de côté ou n'effleuré à peine dans les pages qui précèdent.

C'est ainsi que nous examinerons d'abord au point de vue critique, l'œuvre de la C. P. D. E. et ce qu'elle a de particulier. Nous envisagerons ensuite les résultats de l'action sociale patronale au double point de vue de l'effet social qu'elle a produit et des avantages qu'elle peut avoir sur l'action de l'Etat.

Examen critique de l'œuvre sociale de la C. P. D. E.

On a vu les détails de cette action remarquable, tout ce que la C. P. D. E. a réalisé dans le domaine social. La Compagnie qui nous occupe est, à n'en pas douter, par la hardiesse et la largeur de sa conception sociale, à l'avant-garde du mouvement. Souhaitons que ce rôle soit de plus en plus remarqué et imité. L'avenir de notre pays en dépend.

Nous poserons cette question : l'action sociale de la C. P. D. E. n'est-elle pas sujette à des critiques ? Nous répondrons simplement en demandant qu'on nous montre une entreprise humaine qui ne le soit pas et que les critiques de détails qu'on pourra faire, justes en elles-mêmes, ne sauraient diminuer les réalisations de première importance effectuées.

La Compagnie pourrait obtenir d'encore meilleurs résultats dans le domaine de l'habitation si les pouvoirs publics n'avaient pas une défiance injustifiée vis-à-vis de l'industrie privée. Si les entreprises pouvaient recevoir directement les fonds pour construire de la Caisse des Dépôts et Consignations, comme les Sociétés immobilières d'habitations à bon marché, on éviterait les longs délais actuels qui font qu'on ne peut commencer une construction qu'un an ou un an et demi après une demande de prêt.

Autre avantage, sans cette défiance de l'Etat, la C. P. D. E. groupant des fonds plus importants que ceux qu'elle peut mettre actuellement à la disposition de ses agents sous forme de prêts limités, pourrait entreprendre, la construction de groupes en série, d'une douzaine de maisons, comme celui qu'elle a fait édifier au Vésinet, ce qui procurerait dans le prix de revient un abattement de près de 10 %, les matériaux étant achetés par grandes quantités et la surveillance des travaux pouvant se faire avec un minimum de déplacement et de temps.

D'autre part, ces petits groupes immobiliers n'auraient pas les inconvénients pour leurs habitants, des grandes cités.

Ce versement direct des fonds éviterait, enfin, de tourner la loi par la constitution de sociétés immobilières, moyen auquel de fortes sociétés ont couramment recours dans leur politique de l'habitation.

Les petits industriels, eux-mêmes, pourraient profiter des avantages de la loi ainsi remaniée, en groupant leur action pour la construction.

Par toute son œuvre sociale, la C. P. D. E. a prouvé sa grande bonne volonté à apporter à ses collaborateurs l'aide dont ceux-ci pouvaient avoir besoin. Elle se défend même d'être généreuse, comme le faisait

lui-même Edouard Michelin qui déclarait à un enquêteur d'une manière un peu trop réaliste, peut-être, mais vraie : « *Je ne suis pas un philanthrope. Je suis un industriel. Bien imprudent, le patron qui paie des salaires de famine à ses ouvriers, mal logés, et mal nourris, célibataires et chétifs. Le seul salaire qui rapporte est celui qui est largement distribué à des ouvriers satisfaits et bien portants, bien logés et bien nourris, heureux d'applaudir, le dimanche, leur équipe de rugby et, le soir, de jouer avec leurs enfants. Cet ouvrier est le seul qui soit capable de produire et de consommer.* »

Il est certain que, par les avantages qu'elle a accordés à son personnel, la C. P. D. E. a attiré à elle un grand nombre de candidats parmi lesquels elle a eu toute facilité pour recruter les meilleurs éléments ; d'où un rendement amélioré de l'entreprise. La santé et le moral de ses agents ont contribué également à ce bon aménagement du travail.

Un mot encore sur l'action sociale de la Compagnie. Il est bien certain que des critiques ont pu être faites justement. Elles ont été utiles en provoquant des redressements nécessaires. Mais la critique de parti pris, celle-là n'est pas toujours négative et sans effet. Elle aboutit quelquefois à arrêter une nouvelle mesure sociale envisagée par une Administration hardie, car il est toujours à craindre, en effet, que l'esprit de malveillance ne qualifie de scandale une initiative qui, par certains détails malheureux, aurait pu ne pas donner les résultats escomptés. De peur de donner matière à la critique violente, les meilleurs sont parfois restés en deçà de l'effort qu'ils avaient l'intention de faire.

La Paix sociale.

L'action sociale patronale, telle qu'elle a été pratiquée dans toute la France ces dernières années, visait à entourer le travailleur d'institutions capables de l'élever et de lui donner la confiance, la sécurité et la joie. De reconnaissance il n'en était pas besoin. Il suffit de lire avec quelle joie les rapports des caisses de compensation expriment les progrès accomplis d'année en année. Certes, le sacrifice est grand du côté patronal, mais il est utile, il n'en faut pas douter. L'employé et l'ouvrier sont donc les bénéficiaires de cet état de choses. Le sentent-ils ? Oui pour la plupart. Et si le remerciement vient c'est une récompense supplémentaire qui s'ajoute pour les organisateurs à celui du devoir accompli.

Tirer le salarié de sa situation précaire, lui ouvrir l'accès de la propriété, lui donner des jouissances intellectuelles, l'associer au mouvement mutualiste, c'est en faire un individu qu'on réincorpore à la société, qu'on renormalise si l'on peut dire; c'est lui retirer les griefs qu'il pouvait avoir contre cette société qu'on l'excuse d'avoir cru intéressée à son maintien dans sa mauvaise situation; c'est lui faire comprendre qu'il doit collaborer avec le reste de cette société pour le bien général. Persuader pratiquement ce salarié que son employeur ne demande qu'à le voir s'élever, c'est repousser la révolution au bénéfice de l'ordre et de la paix.

Certes, les adversaires de cette paix sociale chercheront à dénaturer ce mouvement qui leur arrache leurs adhérents. Il faut faire comprendre aux travailleurs qu'ils sont malheureux pour qu'ils se révoltent disait en substance Karl Marx. Or, l'action sociale patronale leur apporte de plus en plus une

situation acceptable, voire heureuse et M. BONVOISIN constatait au 11^e Congrès National des Caisses de compensation que la plupart d'entre eux, désintoxiqués de leurs idées révolutionnaires, se détournaient de plus en plus des mauvais bergers prêchant la lutte de classe.

Les ouvriers se désintéressaient du sort de l'entreprise de l'employeur quand celui-ci ne leur marquait que peu d'intérêt. L'évolution sociale du patronat, depuis le début du siècle, a été telle que les hommes de bonne foi ont été obligés de reconnaître les bonnes dispositions des patrons. La paix sociale s'en est ressentie. Mieux traité, plus heureux, toujours frondeur, cependant, et jaloux de son indépendance, l'ouvrier s'est assagi. On a remarqué d'ailleurs comme les Caisses ou les entreprises se sont ingéniées à ménager cette indépendance de leur personnel, voire même sa susceptibilité. Nulle part l'obligation n'a été la règle, si bien que l'adhésion s'est donnée générale.

Les résultats heureux de cette action sociale ont dépassé le personnel des entreprises bénéficiaires. Facteurs de paix sociale, ils ont bénéficié à la société française toute entière, cette société qui, comme la France elle-même, si moyenne, a toujours été, sauf à certaines périodes révolutionnaires, si équilibrée, si bien faite pour le labeur calme.

Les avantages de l'action sociale patronale sur celle de l'Etat.

Quelques mots nous restent à dire sur les avantages de l'action sociale du patronat, sur les mesures nombreuses prises par l'Etat en cette matière et qu'on a qualifiées en bloc de socialisme d'Etat.

Disons tout de suite qu'il nous semble hors de doute que la première soit supérieure à la seconde.

D'abord l'action sociale patronale a préexisté presque toujours à la législation d'Etat, mais surtout, combien plus éclairée et variée elle a été, elle qui s'est développée selon les besoins des industries, des populations et des régions, elle qui, au fur et à mesure de la réussite d'une initiative, ne voyait déjà que le développement à lui donner.

Le législateur, semble-t-il, aurait dû largement s'inspirer des initiatives privées pour mettre sur pied un système d'assurances d'Etat qui devait voir le jour au moment où l'action sociale patronale avait fait la preuve de ses avantages.

Il est à souhaiter que la loi des assurances sociales, très utile en elle-même, mais uniforme par sa nature légale et infiniment dispendieuse, soit remaniée en s'inspirant des réussites patronales, de telle sorte que l'initiative privée, loin d'être découragée par les mesures étatistes, demeure au contraire la base du régime social de demain.

C'est dans cette voie que semble d'ailleurs s'être engagé le législateur par le récent vote de la chambre des Députés, déclarant obligatoire l'adhésion patronale à une Caisse de Compensation. Après une longue attente devant le Sénat, le projet vient d'être voté par la haute assemblée.

On peut regretter, cependant qu'un mouvement social d'une telle ampleur se soit développé sans avoir reçu plus d'encouragements de la part des pouvoirs publics.

Sur un autre point, l'action sociale patronale est aussi plus profitable à la société que celle de l'Etat, c'est par son financement. Certes, le consommateur a vu s'incorporer dans le prix de revient et donc de vente des produits, le coût de l'effort patronal. Il a donc payé plus cher ces produits. Mais, outre qu'une

partie de l'effort a été prise sur des bénéfices d'exploitation, donc sur les revenus des actionnaires seuls ou des patrons, le consommateur n'a pas eu à payer des impôts supplémentaires comme il le fait pour faire face aux dépenses du socialisme d'Etat, telles que l'application de la loi des assurances sociales les a révélées au public.

On croira sans peine également que les organismes sociaux patronaux ont plus exactement dosé l'aide aux besoins, si divers selon le lieu et le moment et que leur effort s'est traduit à la fois par une efficacité plus grande et par une bien moindre dépense.

L'assistance patronale n'est pas limitée par un crédit fixe comme un crédit d'Etat. La dépense est variable comme le besoin lui-même. La somme est-elle employée complètement et des besoins urgents restent-ils à soulager, vite le Service social signale à la Direction de l'entreprise ou à la Caisse qu'il serait bon qu'on mît à sa disposition une nouvelle somme. La demande étant mesurée, il est rare que le crédit supplémentaire soit refusé.

La loi des assurances sociales n'a pas fait suffisamment ses preuves en France pour qu'on la juge. On peut craindre cependant qu'elle ne soit pas mieux appliquée qu'en Allemagne, pays d'où elle nous vient, et où, source de dépenses disproportionnées, elle a contribué au mauvais état des finances dont nous voyons les effets actuellement.

Disons encore que l'action sociale des patrons a été accrue par le cœur de ceux qui la répandaient et qu'on ne peut demander aux fonctionnaires des assurances sociales de faire une telle œuvre personnelle, qui n'est d'ailleurs pas dans leur rôle. Indépendamment de toute question de dépenses réelles, l'assistance d'Etat ne peut avoir le rendement efficace des œuvres sociales privées.

BIBLIOGRAPHIE

- G. BONVOISIN et G. MAIGNAN. — *Allocations Familiales et Caisses de Compensation*. Paris, Librairie du Recueil Sirey.
- ROBERT PINOT. — *Les œuvres sociales des industries métallurgiques*. Paris. Librairie Armand-Colin.
- Docteur ARMAND-DELILLE. — *Le Service Social dans les collectivités contemporaines*. Buts. Moyens d'action. Résultats. Paris. Librairie Delagrave.
- A. SAYOUR. — *Les œuvres sociales du patronat*. Paris. Editions du Réveil économique, 16, Place de la Madeleine.
- MARQUIS DE LA TOUR DU PIN. — *Vers un ordre social Chrétien. Jalons de Route*. Paris. Beauchesne Editeur, 117, rue de Rennes.
- PROTECTION. — *Bulletin mensuel de l'Association des Industriels de France contre les accidents du Travail*. Paris. 26, rue Albouy.
- G. BENOIST-LÉVY. — *Villages-Jardins et Banlieues-jardins*. Paris. Editions des Cités-Jardins de France, 167, rue Montmartre.
- LA REVUE DE LA FAMILLE — Revue mensuelle du Comité Central des Allocations familiales. Paris. Editions du Comité Central, 31, rue Guyot.
- BONVOISIN. — Collection des rapports moraux annuels présentés aux Congrès nationaux des Allocations familiales. Paris. Editions du même Comité, 31, rue Guyot.
- PIERRE WALINE. — *Le journal d'Usine*. La Nouvelle Revue des Jeunes, du 15 février 1931.
- Brochures de propagande des Etablissements Michelin éditées à Clermont-Ferrand.
- Bulletin d'informations sociales du Bureau international du Travail*. Edition de la Sté des Nations à Genève et Paris, 13, rue Laborde.

HENRY THIVOT. — Les indemnités pour charges de famille aux fonctionnaires et agents de l'Etat en France et à l'Etranger. Thèse Paris 1929.

Les journaux d'entreprises :

Als-Thom. — Organe de la Société Alsacienne de Constructions Mécaniques et de la Sté Thomson-Houston, publié à Paris, 173, Bd Haussmann.

L'Echo de la S. T. C. R. P. — Feuille du Personnel de la Société des Transports en Commun de la Région Parisienne, publié à Paris, 53 ter, Quai des Grands-Augustins.

L'Etat... Notre Réseau. — Organe des Cheminots de l'Etat, publié à Paris, 3, rue d'Edimbourg.

Le Trait d'Union. — Organe des Etablissements Pascal-Vailuit, publié à Vienne (Isère).

Le Matériel Téléphonique, publié à Boulogne-Billancourt (Seine), 46 et 47, Quai de Boulogne.

Le P. O. illustré. — Bulletin du Personnel du Réseau de Paris à Orléans, publié à Paris, 8, rue de Londres.

Publications concernant la C. P. D. E.

Rapports annuels du Secrétariat Général.

Notes de service.

Bulletin du Personnel de la C. P. D. E. à Paris, 23, rue de Vienne.

Bulletin du Groupement Sportif et Artistique du Personnel de la C. P. D. E. à Paris, 23 bis, rue de Vienne.

Bulletin de l'Union des Anciens Combattants de la C. P. D. E. à Paris, 14, rue de Pétrograd.

Règlement de retraites du Personnel.

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	5
--------------------	---

PREMIERE PARTIE

Les Œuvres sociales du Patronat.

Observation préliminaire	11
--------------------------------	----

CHAP. I. — *L'Œuvre des Caisses de Compensation.*

Les allocations familiales	14
Les Caisses de Compensation	15
Une politique sociale nouvelle. La reconstitution de la famille	22
Le service social et les infirmières visiteuses	26
Les résultats. Quelques chiffres	31

CHAP. II. — *Les autres manifestations sociales du Patronat.*

La lutte contre la maladie et l'accident	35
Les retraites	40
La lutte contre le taudis	42
Les œuvres d'éducation et de distraction, L'utilisation des loisirs	49
Les jardins ouvriers et les colonies de vacances	51
Les journaux d'entreprise	52

DEUXIEME PARTIE

L'Œuvre sociale de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité.

Observations Préliminaires	61
----------------------------------	----

CHAP. I. — *Une politique de natalité.*

Un plan de politique familiale	64
Les allocations familiales	69
Primes de mariage et primes de naissance	71

Primes d'allaitement	73
Le Service Social	75

CHAP. II. — *Les extensions de l'Œuvre sociale.*

Colonies de vacances	78
Bourses scolaires	80
Logement	80
Restaurant et Groupement d'achats en commun	86
La lutte contre la maladie	89
L'Education physique et artistique	92
La formation professionnelle des agents et instruction générale. L'utilisation des loisirs	96
Le Bulletin du Personnel	98
Les Retraites	103
Prime à la production	107
Encouragements aux anciens combattants	109

CHAP. III. — *Les buts atteints.*

Tableau d'ensemble. Résultats	110
Une enquête sur la réaction des bénéficiaires	112

CONCLUSION

Examen critique de l'œuvre sociale de la C. P. D. E. ..	121
La Paix sociale	124
Les avantages de l'action sociale patronale sur celle de l'Etat	125
Bibliographie	128
Table des Matières	130

Paris, le 20 janvier 1931.

Vu : *Le Président de la Thèse,*
ROUAST.

Vu : *Le Doyen,*
BERTHÉLEMY.

Vu et Permis d'Imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
CHARLÉTY.

